

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

**A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões a partir
do processo interpretativo referente ao artigo 384 da CLT**

Lays Caceres Bento da Silva

Brasília

2015

LAYS CACERES BENTO DA SILVA

A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões a partir do
processo interpretativo referente ao artigo 384 da CLT

Monografia apresentada como requisito
necessário à obtenção de grau de Bacharel em
Direito pela Universidade de Brasília – UnB.

Orientadora: Prof^a Dra. Gabriela Neves
Delgado

Brasília
2015

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

LAYS CACERES BENTO DA SILVA

**A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões a partir do processo
interpretativo referente ao artigo 384 da CLT**

Monografia apresentada como requisito necessário à obtenção de grau de Bacharel em Direito
pela Universidade de Brasília – UnB.

Data da defesa: 04.11.2015

Resultado: _____

COMISSÃO EXAMINADORA

Gabriela Neves Delgado
(Orientadora)

Lara Parreira de Faria Borges

Rodrigo Leonardo de Melo Santos

Renata Queiroz Dutra

AGRADECIMENTOS

Fui informada de que essa era a parte mais fácil da monografia, mas bastaram alguns minutos em frente ao computador para que eu passasse a discordar veementemente. É, sem dúvida, uma experiência bastante interessante e leve de expor aquelas ideias e sentimentos que não estão necessariamente vinculadas ao mundo acadêmico; quase como escrever num diário.

O problema é exatamente esse: eu nunca tive um diário.

Sempre tive alguma dificuldade em expressar meus sentimentos e vida pessoal na forma escrita. Costumo ser mais reservada e limitada às pequenas ações do dia a dia. Justamente por isso, por várias vezes pensei em ignorar essa seção ou escrever apenas uma linha mandando um grande beijo para minha mãe, meu pai e, definitivamente, não para a Xuxa.

Contudo, acho que esses momentos de transição da vida merecem um certo escape aos costumes, motivo pelo qual resolvi me arriscar em breves considerações sobre algumas pessoas que foram importantes para a minha formação acadêmica e que participaram, ativa ou passivamente, de toda minha graduação.

Primeiramente à minha família. Todos eles: pai, mãe, tios, primos, avós, madrinha... que contribuíram, direta ou indiretamente, pela minha formação pessoal e profissional. Em especial à minha mãe, que sempre esteve do meu lado e tirou forças não sei de onde para se desdobrar em 5, trabalhar, estudar, me dar atenção e sempre colocar meu bem-estar na frente do dela (sempre mesmo... é de dar agonia). Tenho certeza de que sem ela eu não seria metade da pessoa que consigo ser hoje. Foi ela que me ensinou o valor da independência e de lutar pelos seus sonhos e, claro, de fazer tudo isso sem passar pelos sentimentos de ninguém. Obrigada por escutar as versões de todos os meus trabalhos de escola e da universidade, mesmo sem entender nenhuma palavra do que eu estava dizendo; obrigada por rir e chorar comigo; obrigada por ser minha parceira de vida e de academia. Sério. Não tem como escrever tudo aqui, mas tenho certeza de que ela sabe o quanto é importante.

Ao Júnior, meu segundo pai, por ter me dado a mão (e o braço) tantas vezes, pela dedicação, pelo apoio e pelo carinho, apesar da “voz de trovão”. À Clarinha, por ter me ensinado o dom da paciência e também pelos abraços nos tempos difíceis de fim de semestre.

Aos meus amigos, todos eles, sem exceção. Pessoal do “sextas eternas”, obrigada por animarem minha semana. Aos amigos que eu fiz durante o curso, obrigada pelas valiosíssimas discussões, acadêmicas ou não! Foram vocês que cresceram junto comigo, acompanharam de perto minha evolução, assim como eu acompanhei a de vocês. Aos meus companheiros de intercâmbio, Jersyca e João, por estarem presentes na experiência mais importante da minha vida.

À Jersyca, a senhora Chicolina Ramos, por ter passado todos os anos da graduação me ouvindo e me aguentando. Obrigada pela sua amizade e pela sua ajuda! Você é uma das raras pessoas nessa vida que podemos ter o prazer de dizer que são capazes de amar de verdade e o fazem sem esperar nada em troca; que torceu por conquistas tão impossíveis que nem eu mesma acreditava.

Reservo um espaço especial à toda equipe do escritório Russomano, por toda ajuda, por terem possibilitado meu crescimento pessoal e profissional e, principalmente, por terem atuado de maneira decisiva na escolha do Direito do Trabalho como área de interesse. Agradeço, aqui, em especial, à Amanda, que tanto me ouviu e deu opiniões e conselhos, desde a escolha do tema da monografia.

À minha orientadora, professora Gabriela, que sempre me serviu de exemplo. Foi através dela que eu tive meu primeiro contato com Direito do Trabalho, a partir de quando comecei a desenvolver meu encanto pela disciplina e, sendo assim, nada mais coerente que tê-la como minha orientadora. Muito obrigada por todas as dicas, esclarecimentos, disponibilidade e paciência. Espero que ainda possamos nos encontrar em outras oportunidades!

Aos membros da banca, pela pronta disponibilidade e interesse.

Enfim, à todas e a todos que contribuíram para que chegasse esse momento tão importante.

Muito obrigada!

RESUMO

A aplicabilidade do artigo 384 da CLT, que dispõe acerca do intervalo de quinze minutos a ser concedido às trabalhadoras antes do início da prestação de horas extras, é tema que se encontra em bastante discussão na atualidade. Isso porque, com o advento da Constituição de 88, tal norma protetiva passou a ser questionada com base no princípio da isonomia, porquanto trataria mulheres e homens de maneira distinta, reforçando práticas discriminatórias no ambiente laboral. Nesse sentido, pretende esta pesquisa analisar as condições em que se desenvolveu a aplicação do art. 384 da CLT, bem como o atual entendimento sobre o tema. Para tanto, serão realizados, inicialmente, breves apontamentos históricos e sociológicos acerca do trabalho feminino, de forma a contextualizar as condições em que se encontra a mulher no mercado de trabalho. Em seguida, serão apresentadas as correntes teóricas desenvolvidas no que diz respeito ao intervalo da mulher, apresentando-se, inclusive, uma análise da aplicabilidade da norma sob a ótica da teoria dos jogos. Finalmente, serão apontados os caminhos trilhados no âmbito jurisprudencial até o momento, realizando-se, ainda, comparações entre os argumentos utilizados nos âmbitos do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

Palavras-chave: intervalo; mulher; art. 384 da CLT; isonomia; aplicabilidade; recepção; TST; STF; quinze minutos; horas extras.

ABSTRACT

The applicability of the article 384 of the Labor Code, which is about the fifteen-minute break given to women before they start working extra hours, is a subject that has been generating intense discussion based on the constitutional principle of isonomy. On this sense, this research intends to analyze the conditions in which this article was created compared to its applicability nowadays. First place, there will be presented some historical and sociological considerations on women's labor in order to establish the working conditions that women were/are submitted. Right after, there will be exposed the different existing theories on the subject of the article 384 on the Labor Code. In addition, the applicability of the referred article will be presented considering some principles of the game theory. Finally, it will be pointed out how the TST and the STF understand the subject, and how these distinct points of view can influence the future understanding on the subject.

Key words: fifteen-minute break; women; article 384; isonomy; applicability; Constitution; TST; STF; extra hours.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. O TRABALHO DA MULHER: APONTAMENTOS DA SOCIOLOGIA DO TRABALHO.....	12
2.1. Trabalho da mulher e discriminação: uma perspectiva histórica.....	12
2.2. Trabalho da mulher e discriminação: contexto atual.....	15
3. O ARTIGO 384 DA CLT: CONTEXTO E PROBLEMATIZAÇÃO DA NORMA ANTE AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA.....	22
3.1. Históricos, contexto de criação e origem da controvérsia da norma do art. 384 da CLT.....	22
3.2. Correntes doutrinárias acerca do tema.....	26
3.2.1. Recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal.....	26
3.2.2. Não recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal.....	28
3.2.3. Interpretação extensiva do art. 384 da CLT.....	30
3.3. Respeito ao intervalo: um olhar a partir da teoria dos jogos.....	32
4. O ARTIGO 384 DA CLT NA JURISPRUDÊNCIA.....	37
4.1. O entendimento no TST.....	37
4.1.1. Momento anterior ao julgamento do IIN-RR-1.540-2005-046-12-00.....	38
4.1.2. O Julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade (IIN-RR-1.540-2005-046-12-00).....	40
4.1.3. Momento posterior ao julgamento do IIN-RR-1.540-2005-046-12-00.....	41
4.2. O entendimento do STF.....	43
4.2.1. Análise do andamento processual do RE 658.312/SC.....	44
4.3. Projeção dos impactos do RE 658.312 no entendimento jurisprudencial.....	47
5. CONCLUSÃO.....	51
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
7. ANEXO 1: O ENTENDIMENTO DO TST.....	57

1. INTRODUÇÃO

“Foi pelo trabalho que a mulher transpôs, em grande parte, a distância que a separava do macho; é só o trabalho que pode garantir-lhe uma liberdade concreta.”

Simone de Beauvoir.

O lugar da mulher na sociedade é definido tanto por sua posição no mercado de trabalho como no âmbito doméstico, num contexto em que ela deve transitar entre o ambiente familiar e o econômico, frequentemente sendo colocada em posição de inferioridade. Desse contexto, subtrai-se que as desigualdades e relações de subordinação também se manifestam em todos esses âmbitos, sendo pouco variável o resultado da condição de mulher, independente do ambiente em que ela se encontra¹.

Considerando esse contexto, cabe refletir em que medida as normas *protetivas* ao trabalho feminino podem realmente ser caracterizadas como tais e não como uma roupagem que acaba por reforçar os papéis de gênero socialmente estabelecidos e que geram o efeito da chamada *discriminação reversa*.

Nesse sentido, o objeto de discussão desta pesquisa é a recepção do artigo 384 da CLT pela Constituição Federal, que traz a previsão do intervalo de 15 minutos devido às trabalhadoras antes do início da prestação de horas extras. Trata-se de tema bastante atual, ainda em discussão pelo STF, no RE 658.312/SC.

A Constituição de 1988 trouxe novos paradigmas para o direito fundamental ao trabalho, funcionando como um filtro para a leitura atualizada dos dispositivos celetistas, contribuindo para a construção de um Direito do Trabalho mais democrático e adequado à perspectiva de direitos fundamentais².

O questionamento que exsurge é, primeiramente, relativo às razões pelas quais o intervalo foi concedido apenas às mulheres e não aos homens. Claro que, se observado o contexto de criação da norma, remeter-se-á a uma realidade na qual a mulher é vista como a

¹ BORGES, Lara Parreira de Faria. *Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres*. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2015, p. 149.

² DELGADO, Gabriela Neves. *CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado*. Palestra realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Brasília. 02/05/2013. Disponível em: www.tst.jus.br/documents/.../ac6d6f4f-1438-452a-bc26-d7dc6d7d2a00. Acesso em 11/10/2015, p.17.

única responsável pela manutenção da unidade familiar e criação dos filhos. Diante dessa dupla jornada, portanto, era imperiosa a necessidade de um tempo maior de descanso.

Contudo, diante da nova realidade social e da busca pela igualdade de gênero e inserção da mulher no mercado de trabalho, essa regra perdeu grande parte de seu sentido prático, principalmente frente ao princípio da igualdade, estabelecido no art. 5º, I da Constituição Federal.

Diante desse contexto, é importante trazer à discussão a forma como a jurisprudência vem tratando a interpretação do artigo 384 da CLT e, especialmente, quais seriam as prováveis tendências em relação ao tratamento da questão.

Nesse sentido, importante apresentar um diálogo entre apontamentos sociológicos acerca do trabalho feminino e as tendências interpretativas em relação ao art. 384 da CLT, numa tentativa de apresentar uma abordagem mais crítica no que diz respeito à recepção do intervalo.

O método de abordagem utilizado será o dedutivo (do geral para o específico). Melhor explicando, pretende-se, inicialmente, apresentar apontamentos gerais sobre o trabalho feminino, de forma a inserir o leitor no contexto do trabalho, fazendo-o compreender o universo laboral feminino e suas particularidades.

A partir desse dado mais geral, o texto partirá para a problematização da norma estabelecida no artigo 384 da CLT. Isso será feito, inicialmente, através da explicação do contexto de criação do dispositivo legal. Em segundo lugar, será abordado o motivo da controvérsia criada em torno do intervalo de quinze minutos concedido à mulher antes do início da prestação de horas extras. Para tanto, pretende-se trazer uma análise feita a partir do art. 5º da Constituição de 88 e, ainda, apresentar a visão da teoria dos jogos numa tentativa de trazer à tona a realidade de desrespeito contínuo à norma. Ainda, serão explicitadas as três correntes doutrinárias existentes sobre o tema atualmente, quais sejam, a da recepção pela CF, a da não recepção e a da interpretação extensiva.

Deixando claro o objeto da controvérsia acerca do intervalo, iniciar-se-á a análise argumentativa e os posicionamentos jurisprudenciais. Primeiramente, será exposto o entendimento do TST sobre o tema, consolidado a partir do voto do Ministro Ives Gandra no julgamento do IIN-RR-1.540-2005-046-12-00.

Após, será dado início à análise do entendimento do STF, marcado pelo julgamento do RE 65.8312/SC, que teve repercussão geral declarada.

Por fim, consolidando as informações colhidas nos capítulos anteriores, será realizada projeção dos efeitos que o julgamento do RE 658.312/SC poderá trazer para a jurisprudência.

Far-se-á, para tanto, uma análise comparativa dos argumentos utilizados pelo TST e pelo STF, de forma a ressaltar em que medida as nuances interpretativas que saltarão aos olhos podem contribuir para uma mudança de entendimento sobre a aplicabilidade do art. 384 da CLT.

2. O TRABALHO DA MULHER: APONTAMENTOS DA SOCIOLOGIA DO TRABALHO

“As mulheres serviram todos estes séculos como espelhos possuindo o poder de refletir a figura do homem duas vezes maior que seu tamanho natural.”

Virgínia Woolf.

Neste capítulo, pretende-se apresentar algumas considerações e perspectivas sobre o trabalho feminino. Para tanto, serão realizados, de início, breves apontamentos históricos e sociológicos objetivando contextualizar a criação dos papéis de gênero e apresentar sua influência diante do tema de estudo. Em seguida, serão tecidos comentários sobre a atual conjectura das atividades laborais desenvolvidas pela mulher, na realidade mundial.

2.1. Trabalho da mulher e discriminação: uma perspectiva histórica

Substantivo, segundo Aurélio Buarque de Holanda, é uma “palavra com que se nomeia um ser, ou um objeto, ou uma ação, ou um evento, qualidade ou estado”³. Tais denominações, contudo, vêm com uma carga significativa que ultrapassa a mera identificação⁴. Isso quer dizer que, por exemplo, ao pensar na palavra cadeira, além de vir à mente a imagem do objeto correspondente, identificam-se seu papel, suas utilidades e restrições.

Da mesma forma, a palavra mulher vem carregada de sentido que deixa marcas permanentes. Junto com o substantivo, vêm os papéis sociais e de gênero que marcam a ideia de supremacia do homem que prevalece desde o surgimento do modelo familiar patriarcal e estimulam tratamentos discriminatórios nos âmbitos pessoal e profissional⁵.

Discriminação, segundo Paula Cantelli, é “dar um tratamento diferenciado, comparativamente desfavorável, a determinada pessoa, em função de algum motivo ou característica específica”⁶. No caso das mulheres, tal tratamento diferenciado se dá em razão dos papéis de gênero que são cultivados ao redor da figura feminina.

³ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa*. Curitiba: Positivo, 2010, p. 715.

⁴ ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. 9ª edição. Traduzido por Leandro Konder. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira S.A., 1984, p.30.

⁵ *Idem*, p.60.

⁶ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007, p. 38.

“[...] cada sexo tem sua função, seus papéis, suas tarefas, seus espaços, seu lugar quase predeterminados, até em seus detalhes. [...] A economia política reforça essa visão das coisas, ao distinguir produção, reprodução e consumo. O homem assume a primeira e a mulher o terceiro, e cooperam na segunda”⁷

A discriminação gera uma “parede invisível” que nega direitos e promove exclusão social. Além disso, produz diversos efeitos de ordem física e psicológica, que afetam a autoestima e violam a dignidade de sua vítima⁸.

Observa-se, nesse sentido, que a discriminação contra a mulher ocorre tanto no contexto laboral como fora dele. Traçar uma linha histórica sobre as origens desse tratamento excludente é tarefa bastante complicada, que remeterá aos primórdios da humanidade. Como não se trata do objetivo principal desta pesquisa, far-se-á um recorte, no qual será analisado o trabalho feminino a partir da Primeira Revolução Industrial.

A Primeira Revolução Industrial gerou uma grande onda de desempregos, tendo em vista não ser necessária a mesma quantidade de mão de obra para a realização de determinadas tarefas. Tal maquinário era de fácil manuseio, contexto que possibilitou a exploração da mão-de-obra feminina e infantil, as chamadas “meias-forças”⁹

As condições de trabalho a que as mulheres estavam submetidas eram extremamente precárias. Além das longas jornadas e ambiente de trabalho insalubre, as operárias eram frequentemente espancadas e vítimas de assédio sexual. Não suficiente, quando chegavam em casa, ainda eram obrigadas a cumprir sua “dupla jornada”: cuidar dos filhos, da casa e do marido¹⁰.

Segundo Muraro, a exploração e o assédio eram tão graves que passaram a ter impacto na saúde da mulher. Sendo assim, estatísticas da época revelam que a chance de contrair tuberculose era quatro vezes maior nas operárias do que no restante da população¹¹.

Em que pese todas as condições insalubres e abusivas de trabalho, as mulheres permaneciam alvos fáceis, pois continuavam a ser educadas para cumprir seu papel social de obediência e invisibilidade. E assim continuaram, caminharam, alimentaram a máquina capitalista sem nada receber em troca além de constantes assédios¹².

⁷ PERROR, 2001 *apud* CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação. Op. cit.*, p. 28.

⁸ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação. Op. cit.*, p. 39.

⁹ *Idem*, p.80.

¹⁰ *Idem*, p.81.

¹¹ MURARO, 2000, *apud* CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação. Op. cit.*, p. 81.

¹² CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação. Op. cit.*, p. 81.

Apesar de serem as que mais sofriam com as condições precárias de trabalho, as mulheres não tinham voz na luta por seus direitos. Aliás, não estiveram, em nenhum momento, incluídas nas demandas por melhores condições de emprego¹³.

Os primeiros resquícios do que poderiam ser chamados de “direitos da mulher” surgiram apenas em meados do século XIX, como o *Coal Mining Act*, em 1842, e o *Factory Act*, em 1844, diplomas responsáveis pela proibição do trabalho em minas subterrâneas e pela redução da jornada de trabalho nas fábricas, respectivamente. Esse movimento, contudo, teve efeito reverso: longe de melhorarem as condições de trabalho, apenas serviram para afastar as mulheres do mercado¹⁴.

Como se vê, a mão de obra feminina foi utilizada apenas enquanto era vista como lucrativa¹⁵, posto que mais barata e fácil de ser controlada. O surgimento das primeiras leis buscando a proteção desse grupo foi considerado excesso de tutela e resultou num movimento de volta para casa, onde as mulheres foram novamente excluídas do processo produtivo.

A imutabilidade desse modelo de divisão sexual dos papéis sociais foi balançada no contexto da primeira e da segunda guerras mundiais. Isso porque a disponibilidade de homens para ocupar cargos operários caiu bastante em razão da necessidade do aumento do número de combatentes. Sendo assim, as mulheres voltaram às fábricas como “substitutas” de seus maridos, sem, porém, lhes serem concedidos os mesmos direitos¹⁶.

Continuava em voga a ideia de que a mão de obra feminina, sendo naturalmente mais submissa, deveria se sujeitar a condições mais precárias de trabalho, e com salários muito inferiores aos que eram pagos aos homens ocupantes dos mesmos cargos.

Mais uma vez, a operária se viu sem saída diante das baixíssimas chances de crescimento frente ao mercado de trabalho. Ao mesmo tempo que precisavam trabalhar para conferir sustento à sua família, não lhes eram oferecidas condições suficientemente justas de trabalho¹⁷.

Como era de se esperar, a grande onda de desemprego do período entreguerras novamente afastou as mulheres do mercado de trabalho. A grande quantidade de mão de obra

¹³ *Idem*, p.86.

¹⁴ BARROS, 1995, apud CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação. Op. cit.*, p. 89.

¹⁵ NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. *A feminização no mundo do trabalho*. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2004, p. 13.

¹⁶ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação. Op. cit.*, p. 93.

¹⁷ OLIVEIRA, Eleonora Menicucci. *A mulher, a sexualidade e o trabalho*. São Paulo: CUT, 1999, p. 147.

masculina disponível em razão dos soldados que retornaram da guerra fez com que a sociedade, novamente, se voltasse contra o trabalho feminino¹⁸.

Se o fim da Segunda Guerra Mundial, por um lado, fez que o trabalho feminino novamente perdesse espaço, por outro lado, surgiram, nessa mesma época, tímidos movimentos defensores da igualdade de gênero o que, a longo prazo, permitiu que as mulheres conseguissem reconquistar sua posição no mercado¹⁹.

Observa-se, contudo, que a inserção da mulher no mercado de trabalho, se acompanhada de condições precárias de emprego, ao invés de fortalecer, acaba por fragilizar a classe trabalhadora, desestimulando a conquista de direitos sociais e trabalhistas²⁰.

A partir de então, notou-se considerável aumento do número de mulheres ocupando postos e em condições de competitividade no contexto laboral²¹. Essa ilusória sensação de igualdade, contudo, esconde a essência discriminatória que persiste, mas, dessa vez, mascarada sob falsos discursos de liberdade.

2.2. Trabalho da mulher e discriminação: contexto atual

O lugar da mulher na sociedade é definido tanto por sua posição no mercado de trabalho como no âmbito doméstico, num contexto em que ela deve transitar entre o âmbito familiar e o econômico, sempre sendo colocada em posição de inferioridade²². Desse contexto, subtrai-se que as desigualdades e relações de subordinação também se manifestam em todos esses âmbitos, sendo pouco variável o resultado da condição de mulher, independente do ambiente em que ela se encontra²³.

O referido fenômeno pode ser observado com diversas minorias, o que também indica a existência de uma relação entre essas situações de exclusão e submissão a que esses grupos são submetidos e a condição de pobreza²⁴. O que se observa em relação à questão, contudo, é que

Diferentemente de todos os outros grupos oprimidos, as mulheres compõem metade da população mundial e quando ainda se identificam com minorias

¹⁸ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. *Op. cit.*, p. 95.

¹⁹ *Idem*, p. 97.

²⁰ NOGUEIRA, 2004, *apud* BORGES, Lara Parreira de Faria. *Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres*. *Op. cit.*, p. 160.

²¹ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. *Op. cit.*, p. 101.

²² OLIVEIRA, Eleonora Menicucci. *A mulher, a sexualidade e o trabalho*. *Op. cit.*, p. 147.

²³ BORGES, Lara Parreira de Faria. *Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres*. *Op. cit.*, p. 149.

²⁴ *Idem*, p.150.

sofrem uma cumulação de discriminações, como é o caso da mulher trabalhadora negra, por exemplo. Em regra, as mulheres trabalhadoras compartilham no mínimo uma opressão tanto de classe quanto de gênero, além de outras que podem ser acrescentadas a depender de outras interseccionalidades²⁵.

Embora a representatividade feminina tenha aumentado em números absolutos, o que se observa, na realidade, é uma discriminação ainda persistente. Isso porque, atualmente, a maior parte dos postos ocupados por mulheres é bastante precário e não exige especialização de mão de obra²⁶.

Exemplifica-se, aqui, o caso das multinacionais no Brasil. Segundo Helena Hirata, os cargos em linhas de montagem com cadências impostas ainda são, em sua maior parte, ocupados por mulheres²⁷.

Essa situação gera reflexos de todas as naturezas, que marcam permanentemente a vida da mulher. Um desses aspectos é o econômico pois, considerando condições de emprego inferiores, os salários recebidos também são menores. O gráfico a seguir mostra a diferença média de rendimento por hora entre empregados dos sexos feminino e masculino.

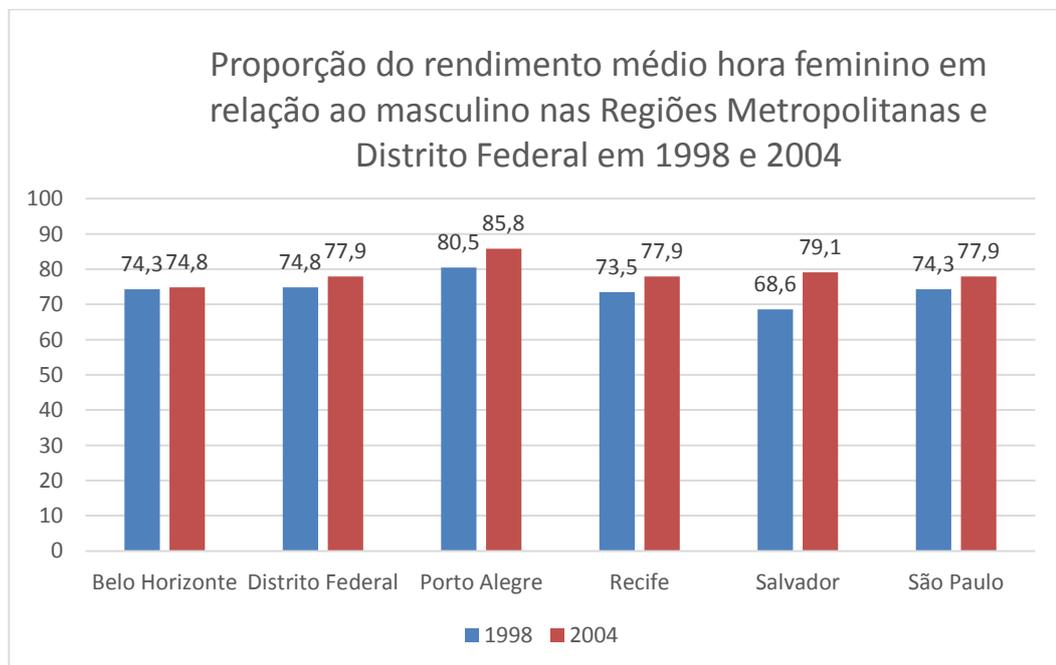


Figura 1²⁸

²⁵ *Idem*, p. 150.

²⁶ *Idem*, p.153.

²⁷ HIRATA, Helena. Entrevista. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*. Volume 4, nº 1, p. 199.

²⁸ *Idem*, *ibidem*.

Fonte: DIEESE (2005, Ano I, n.6)

Conforme se observa, em que pese tenha havido uma melhoria dos dados de 1998 para 2004, a remuneração recebida pelas mulheres ainda é menor. No Distrito Federal, por exemplo, segundo dados de 2004, essa diferença ultrapassa os 20%²⁹.

A discrepância de rendimentos gera efeitos diretamente proporcionais em relação às condições de pobreza. Em 2004, a OIT divulgou que, dos 500 milhões de trabalhadores mais pobres do mundo, cerca de 70% são mulheres³⁰.

Além dos incontáveis impactos na esfera econômica, nota-se a influência das condições de emprego na saúde do empregado. Voltando ao exemplo das operárias de grandes montadoras, a realização de trabalhos repetitivos e monótonos tem como principal consequência o aumento significativo nos casos de LER³¹.

Não é inexistente, claro, a representatividade feminina nos considerados altos cargos. A expansão do ensino universitário proporcionou às mulheres a possibilidade de crescimento profissional além do âmbito doméstico³².

No entanto, mesmo nos altos cargos, observa-se uma setorização das atividades desenvolvidas. Curioso observar, nesse sentido, que há prevalência na escolha de carreiras consideradas tipicamente femininas, como as áreas de saúde, bem-estar e artes³³. As profissões consideradas “masculinizadas”, como as da área do direito, engenharia, medicina e negócios, estão ganhando representatividade feminina, mas as mulheres ainda têm representação minoritária nessas áreas³⁴.

Ressalta-se, ainda, que o processo seletivo para contratação trata de forma diferenciada candidatos e candidatas. Seja pela maior quantidade de gastos que se tem com a contratação de mulheres, seja pela forte influência dos papéis sociais de gênero, o fato é que as trabalhadoras normalmente necessitam de maior formação educacional para conseguir acesso às mesmas oportunidades de emprego³⁵.

²⁹ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. *Op. cit.*, p. 123.

³⁰ *Idem*, p.122.

³¹ HIRATA, Helena. Entrevista. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*. *Op. cit.*, p. 199.

³² BORGES, Lara Parreira de Faria. *Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres*. *Op. cit.*, p. 160.

³³ HIRATA, Helena. Entrevista. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*. *Op. cit.*, p. 203.

³⁴ BORGES, Lara Parreira de Faria. *Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres*. *Op. cit.*, p. 160.

³⁵ ABRAMO, 2007, apud BORGES, Lara Parreira de Faria. *Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres*. *Op. cit.*, p. 159.

Helena Hirata destaca que a discussão acerca da divisão sexual do trabalho vai além da constatação de desigualdades. Mostra, num segundo plano, que essas disparidades são sistemáticas e utilizadas no meio social como critério para hierarquizar atividades a serem desempenhadas³⁶. Sendo assim, apesar de terem conhecimento do sistema excludente em que estão incluídos, os trabalhadores se inserem nesse sistema e acabam por naturalizar tais mecanismos de exploração e dominação³⁷.

A respeito desse fenômeno de naturalização das relações de desigualdade e discriminação, observa-se que:

A violência simbólica, definida por Pierre Bourdieu, que valoriza o masculino e a virilidade em detrimento do reconhecimento do igual valor da mulher também é apropriada pelo capital de forma a reproduzir opressões de forma combinada com a dominação de classe. Essa apropriação em concreto traduz-se no exercício do poder empregatício sob um viés de inversão de racionalidade ética e subversão de valores, uma vez que a promoção da racionalidade ética significa declarar, afirmar e, sobretudo, concretizar direitos fundamentais. Christophe Dejours analisa a inversão da racionalidade ética por meio de uma subversão de valores como consequência de uma ausência de preocupação por parte da filosofia com o sofrimento. Mesmo a filosofia não tratando a virilidade como uma virtude, considera-a um valor, noção que permeia também o senso comum como composição da identidade sexual masculina e expressão de poder sobre outros, ao passo que a mulher encontra-se em uma posição de submissão à violência e à dominação. Michel Foucault afirma que inicialmente havia uma gestão da vida, que ele denomina de “biopoder”, que era um poder detido pelo soberano sobre seus servos, controlando a vida e a morte. Com o tempo, o Estado e inclusive o mercado apropriaram-se desse biopoder.³⁸

Essa estrutura social atua das mais diversas formas e vem, inclusive, mascarada de uma falsa sensação de inclusão. Nesse sentido, destaca-se o fenômeno da masculinização das relações de trabalho.

Fato que a discriminação em relação às mulheres frente ao mercado de trabalho advém de características biológicas relacionadas ao seu ciclo vital. A maternidade, por exemplo, aparece como obstáculo à trabalhadora moderna, surgindo como verdadeiro fator de diferenciação entre as próprias mulheres. Nesse sentido, a possibilidade e a intenção de engravidar funcionam como óbices ao crescimento profissional, ante ao argumento da

³⁶ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho*. In: *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007, p.596.

³⁷ BORGES, Lara Parreira de Faria. *Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres*. *Op. cit.*, p. 177.

³⁸ *Idem*, p. 186.

impossibilidade produtiva durante determinado período e a ausência de dedicação exclusiva à carreira.

O que se quer dizer é que, na incessante busca pela igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, acabou-se por criar um “padrão masculinizado” que oprime tanto os trabalhadores e, principalmente, as trabalhadoras³⁹.

Busca-se a igualdade por meio de um padrão enrijecido de trabalhador, sem espaço para a vida social. Ao invés de tentarem conciliar os papéis domésticos, a única alternativa para a mulher trabalhadora é abdicar do convívio familiar⁴⁰.

A respeito do fenômeno da divisão sexual do trabalho, Danièle Kergoat coloca que essa separação entre masculino e feminino pode gerar três distintos modelos de organização: o primeiro, tradicional, segundo o qual as mulheres ocupam o centro da organização familiar e os homens providenciam o sustento econômico; o segundo, na forma de conciliação, no qual a mulher concilia a carreira profissional com a doméstica; e o terceiro, de delegação, segundo o qual as tarefas domésticas seriam transferidas a outras mulheres⁴¹.

Interessante destacar que o cerne do modelo de conciliação não é a divisão de tarefas em seu conceito literal. A mulher continua a ocupar sua posição central, mas alia esse lado à sua carreira profissional. São as chamadas “duplas jornadas”⁴².

Já na delegação, observa-se modelo semelhante ao relatado acima, acerca da masculinização do setor produtivo. Optando pela carreira profissional, as mulheres abdicam de “sua” função familiar e a entrega a outra pessoa. Curioso notar que esse outro, na maior parte dos casos, também são mulheres, o que reforça ainda mais a ideia de papéis de gênero estabelecida⁴³.

Outra teoria interessante a ser apresentada é a exposta por Alice Monteiro de Barros, segundo a qual existem três correntes evolutivas acerca da questão de gênero.

A primeira, que perdurou até meados do século XX, estava presa às questões biológicas. Esse foi o contexto no qual foi criada a CLT. Compreende-se, a partir desse contexto, os diversos artigos colocados em prol da proteção das trabalhadoras e que tinham

³⁹ BORGES, Lara Parreira de Faria. *O mercado e o mito da emancipação feminina*. Disponível em: <<http://trabalho-constituicao-cidadania.blogspot.com.br/2014/10/o-mercado-e-o-mito-da-emancipacao.html>> Acesso em 16.06.2015.

⁴⁰ *Idem, ibidem*.

⁴¹ HIRATA, Helena. *Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais*. XI Conferencia Regional sobre la mujer de America Latina y el Caribe. Primer panel. Empleo, responsabilidades familiares y obstáculos socioculturales a la igualdad de género em la economia. Brasília, 13 a 16 de julho de 2010, p.2.

⁴² *Idem*, p.3.

⁴³ *Idem, ibidem*.

por objetivo básico amenizar as diferenças biológicas entre homens e mulheres. Nesse contexto, foram criadas normas que proibiam o trabalho feminino em minas, a limitação da carga a ser carregada e, ainda, o intervalo de 15 minutos do artigo 384⁴⁴.

A segunda corrente, proeminente da década de 1960, constitui o modelo bidimensional, segundo o qual a “sexualidade se produz ‘numa convergência crucial do fisiológico, do psicológico, do social, do econômico, do cultural e do estático, com forças políticas’”⁴⁵.

A terceira corrente, dos anos 1980, é o modelo pluridimensional, segundo o qual “o gênero conceitua-se ‘não como uma propriedade simples dos indivíduos, mas como uma dinâmica integral das ordens sociais que produz, reproduz e legitima as escolhas e limites que se predicam nas categorias sexuais’”⁴⁶.

A autora apresenta, por fim, a “teoria neoessencialista” que, de acordo com sua opinião, acaba por “atrapalhar” as discussões de gênero e a busca pela igualdade. Isso porque voltam à discussão os elementos biológicos inerentes à condição humana que, inevitavelmente, separam o masculino do feminino⁴⁷.

É nesse contexto que ocorre a exclusão e marginalização da mulher no mercado competitivo. A imagem de fragilidade cria a impressão de uma menor capacidade laborativa. Ainda, economicamente falando, é menos dispendioso contratar um homem que uma mulher, ao serem consideradas as quantias a serem pagas a título de licença maternidade, horas extras, etc⁴⁸.

Nesse sentido, o que se coloca é que o direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero porque reflete a realidade social impregnada de estereótipos sexistas⁴⁹. A própria existência da discriminação de gênero é prova suficiente de que o aparato legislativo brasileiro criado para proteger as trabalhadoras não é suficiente. Trata-se, mais uma vez, de quadro em que o excesso de tutela pode mostrar-se prejudicial⁵⁰.

Importante ressaltar que não se busca, em nenhum momento, negar a existência de componentes biológicos diferenciados entre homens e mulheres. Ao contrário, ao reconhecer tais distinções, busca-se encontrar soluções que possam proteger todos os trabalhadores e, ao

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Cidadania, relações de gênero e direito do trabalho*. 1º Congresso Internacional sobre Mulher, Gênero e Relações de Trabalho. Goiânia, 5 a 7 de maio de 2005, p.68.

⁴⁵ *Idem, ibidem*.

⁴⁶ *Idem, ibidem*.

⁴⁷ *Idem*, p. 69.

⁴⁸ *Idem*, p. 77.

⁴⁹ *Idem*, p.79.

⁵⁰ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. *Op. cit*, p. 41.

mesmo tempo, colocar as mulheres em condições de igualdade e de competitividade no mercado de trabalho.⁵¹

As considerações e apontamentos sociológicos realizados acerca do trabalho feminino, neste capítulo, servem de base e contexto para o entendimento da perspectiva argumentativa a ser avaliada nos capítulos seguintes. Afinal, considerando o Direito como um espelho da realidade, não é possível tecer considerações acerca de determinada norma se não se compreende seu ambiente de inserção e regulamentação.

⁵¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Cidadania, relações de gênero e direito do trabalho*. Op. cit, p.79.

3. O ARTIGO 384 DA CLT: CONTEXTO E PROBLEMATIZAÇÃO DA NORMA ANTE AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA

“Quer dizer, o que é uma mulher? Juro que não sei. E duvido que vocês saibam. Duvido que alguém possa saber, enquanto ela não se expressar em todas as artes e profissões abertas às capacidades humanas.”

Virgínia Woolf

Este capítulo tem por escopo a criação das bases para o entendimento do disposto no art. 384 da CLT. Para tanto, inicialmente, será apresentado o contexto de criação das normas protetivas ao trabalho feminino e em que medida sua aplicação passou a ser questionada no momento pós 88, frente ao princípio da isonomia. Num segundo momento, serão expostas as correntes doutrinárias existentes sobre o tema na atualidade. Finalmente, a aplicação da referida norma celetista será analisada sob a perspectiva da teoria dos jogos, na tentativa de compreender a relevância prática da questão.

3.1. Histórico, contexto de criação e origem da controvérsia da norma do art. 384 da CLT

Não cabe falar no estudo do Direito do Trabalho no Brasil até fins do século XIX. Isso porque, considerando que o sistema econômico, até 1888, era baseado nas relações escravistas, faltava pressuposto material para o surgimento da relação empregatícia, qual seja, o trabalho livre e remunerado.⁵²

Não se trata, claro, de dizer que inexistia relação de emprego até a abolição da escravatura, mas apenas que não havia espaço suficiente para o desenvolvimento do ramo trabalhista naquele contexto⁵³.

O primeiro período significativo em relação ao surgimento do Direito do Trabalho Brasileiro compreende o intervalo de 1888 a 1930. Nesse interregno, destacam-se as relações de emprego surgidas tanto no segmento cafeeiro, predominante em São Paulo, como também no Rio de Janeiro, que experimentava uma ainda incipiente fase de industrialização.⁵⁴

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 101.

⁵³ *Idem*, p. 102.

⁵⁴ *Idem*, *ibidem*.

Essa primeira fase destaca-se, principalmente, por um tímido movimento operário, sem muita capacidade de organização e de pressão. Nesse sentido, inexistiu uma preocupação legislativa efetiva com a questão social, tendo surgido apenas alguns diplomas trabalhistas esparsos.⁵⁵

A segunda fase é a de institucionalização do Direito do Trabalho, compreendendo o período da Era Vargas, de 1930 a 1945. Esse período foi marcado pela postura altamente intervencionista do Estado, caracterizando-se, também, pela extensão da atividade legislativa e maior preocupação com a questão social.⁵⁶

Nessa época, havia uma grande tendência de estatização, o que influenciou na criação de vários mecanismos de intervenção na área trabalhista. Nesse contexto, foram criados órgãos como o Ministério do Trabalho, além de uma estrutura sindical baseada na unicidade, um sistema judicial de solução de controvérsias, um novo sistema previdenciário, combinado a uma produção legislativa bem mais intensa.⁵⁷

Foi nesse contexto que surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei 5.452/43). Seu processo de elaboração foi organizado politicamente em 29 de janeiro de 1942, quando Vargas designou uma comissão de dez membros (Portaria nº 791) para proceder o estudo e a organização do anteprojeto, dividido em duas vertentes: uma responsável pela legislação trabalhista e a outra pela previdenciária⁵⁸.

Apenas a comissão responsável pela legislação trabalhista entregou o projeto, que foi publicado no Diário Oficial no dia 5 de janeiro de 1943. Alguns meses depois, em 31 de março, o documento foi concluído da forma como se deu sua aprovação pelo Decreto-lei 5.452/43, em 1º de maio, dia do trabalhador⁵⁹.

Ao mesmo tempo em que reuniu a legislação esparsa que já havia sido criada na área trabalhista, a CLT também alterou e ampliou alguns dispositivos, assumindo, dessa forma, a natureza de um “código do trabalho”⁶⁰, na medida em que apresentou um esquema sistematizado e coeso, com regras e princípios próprios, inovando em diversos pontos da ordem jurídica⁶¹.

⁵⁵ *Idem*, p. 103.

⁵⁶ *Idem*, p.105.

⁵⁷ *Idem*, p.106.

⁵⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado*. *Op. cit.*, p. 5.

⁵⁹ *Idem*, *Ibidem*.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. *Op. cit.*, p.107.

⁶¹ DELGADO, Gabriela Neves. *CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado*. *Op. cit.*, p. 8.

O desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil apresentou uma particularidade que, por certo, influenciou em sua formação estrutural. Como sua fase de consolidação se deu num período mais autoritário e marcado pela intervenção estatal, não houve espaço de consolidação que envolvesse, de fato, a sociedade civil. Nos fins dos anos 1940, com o relaxamento do período intervencionista, a estrutura trabalhista já estava praticamente consolidada, e pouco foi alterada.⁶²

Sendo assim, nota-se que a própria CLT apresenta diversos aspectos conservadores que persistem até então, e que entraram, inclusive, em choque com o advento da Constituição de 1988, sobretudo na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho.⁶³

A Constituição de 1988, na medida em que apresentou novos paradigmas ao direito fundamental ao trabalho, passou a servir como um filtro para a leitura atualizada dos dispositivos celetistas. A partir de então, possibilitou-se uma visão mais democrática do direito do trabalho, e em consonância com os direitos fundamentais⁶⁴.

O contexto histórico-cultural predominante à época de criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, colocando a mulher em posição de maior fragilidade e dependência em relação aos homens, influenciou a criação de diversas normas protetivas às trabalhadoras. Tais direitos foram incluídos no Título III da CLT, que ia do art. 372 ao 401-B.⁶⁵

As discussões emblemáticas acerca da proteção ao trabalho feminino ganharam vulto com a Constituição de 1988, que trouxe, no seu art. 5º, I, a igualdade entre homens e mulheres “em direitos e obrigações”. Esta norma trouxe ao debate os limites constitucionais de proteção às trabalhadoras frente ao princípio da isonomia. O argumento que prevalece em relação a essa questão, contudo, diz respeito ao fato de que a igualdade prevista na Constituição é a material, e não a formal.⁶⁶ Sendo assim, a máxima do princípio da igualdade estabelece que os desiguais devem ser tratados de maneira distinta na medida de suas divergências.⁶⁷

Dessa forma, não se veda o tratamento diferenciado entre aqueles com condições díspares, sejam elas físicas ou econômicas, desde que haja razoabilidade para tal, atendendo-

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit, p.108.

⁶³ *Idem, ibidem*.

⁶⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado*. Op. cit, p. 17.

⁶⁵ ONGARATTO, Gabriele Bernardes; SALVARO, Giovana Ilka Jacinto. *Uma reflexão sobre a decisão do STF sobre o art. 384 da CLT na interface com as tecnologias sociais e trabalho em uma perspectiva de gênero*. VIII Mostra de Trabalhos Científicos do XII Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas na Sociedade Contemporânea. 2015. Disponível em: <http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/13192/2367>. Acesso em: 25/06/2015, p.4.

⁶⁶ *Idem*, p.3.

⁶⁷ PAULO, Vicente; ALEANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. 4 ed. São Paulo: método, 2009, p. 110.

se aos ditames da igualdade material.⁶⁸ No entanto, mesmo considerando as particularidades ora expostas, o advento da Constituição de 1988 gerou controvérsia quanto a aplicação de vários artigos da CLT. Restringiremos a análise, aqui, para não perder o objeto da pesquisa, ao Capítulo III da referida consolidação normativa, que cuida da proteção ao trabalho da mulher.

Nesse sentido, cabe falar a respeito da promulgação da Lei 7.855/89, que revogou parte das normas protetivas constantes no referido capítulo. Permaneceram, no entanto, restrições referentes à prestação de horas extras, previstas no art. 376, que dispunha sobre a proibição do trabalho das mulheres além da jornada contratual, a não ser diante de situações excepcionais.⁶⁹

Até a revogação desse dispositivo, não se discutia muito acerca da validade do art. 384, afinal, num momento em que a própria prestação de horas extras pelas trabalhadoras era vedada, não havia muito sentido em discutir o intervalo a ser usufruído antes do início do labor extraordinário.⁷⁰

A situação mudou em 2001, quando da edição da Lei 1.244, que revogou expressamente o disposto no art. 376 da CLT. Sendo o trabalho extraordinário permitido, voltou à baila a discussão acerca da aplicação do dispositivo celetista que prevê o intervalo de 15 minutos às mulheres antes do início da prestação de horas extras – o art. 384.⁷¹

Essa discussão até hoje não encontrou uma resposta pacífica. Não tendo sido editada nenhuma lei a respeito, a recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal divide opiniões tanto na doutrina quanto na jurisprudência, sendo o objetivo da presente pesquisa justamente analisar os caminhos que vêm sendo trilhados e, principalmente, o que esperar das decisões mais recentes sobre o intervalo de 15 minutos concedido às mulheres antes do início da prestação de horas extras.

A seguir, serão apresentadas as principais correntes doutrinárias sobre o tema. Já nos próximos capítulos, o foco será em torno de como a questão vem sendo decidida em âmbito jurisprudencial, tanto no Tribunal Superior do Trabalho (TST) como no Supremo Tribunal Federal (STF).

⁶⁸ *Idem, ibidem.*

⁶⁹ MELO, Karine Carvalho dos Santos. *A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher*. In: Ver. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. v.44, n. 74. Belo Horizonte. jul-dez. 2006, p. 33. Disponível em: http://www2.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Karine_Melo.pdf. Acesso em 25/06/2015.

⁷⁰ *Idem, ibidem.*

⁷¹ *Idem*, p. 34.

3.2. Correntes doutrinárias acerca do tema

Como visto, a aplicação do intervalo de 15 minutos concedido às mulheres antes do início da prestação de horas extras, previsto no art. 384 da CLT, não é pacífica na doutrina e gera algumas tímidas manifestações divergentes no âmbito jurisprudencial. Serão expostas, neste momento, as principais correntes doutrinárias acerca do tema, quais sejam: recepção da norma (constitucionalidade); não recepção da norma (inconstitucionalidade); e a sua interpretação extensiva⁷².

3.2.1. Recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal

Essa primeira corrente tem por escopo a defesa da recepção do intervalo de 15 minutos concedido às mulheres antes da prestação de horas extras. Para tanto, a aplicação do art. 384 da CLT seria válida principalmente em razão das diferenças biológicas e psicológicas entre homens e mulheres, que se desdobram em outros argumentos, que serão devidamente expostos no decorrer desta seção⁷³.

Nesse espeque, ao assumir que a igualdade jurídica e intelectual entre os sexos não afastaria as diferenças fisiológicas e psicológicas, estaria justificada a concessão de direitos diferenciados. Além das questões de ordem física referidas acima, grande parte dessa corrente doutrinária defende que o papel da mulher projetado na sociedade atual, considerando a necessidade de cumprimento da “dupla jornada”, também representa forte motivador para a concessão do direito ao intervalo exclusivamente às trabalhadoras⁷⁴.

⁷² A colocação dos termos “constitucionalidade” e “inconstitucionalidade” entre parênteses serve, aqui, de forma a facilitar a identificação das teorias que serão expostas posto que grande parte da doutrina as define dessa forma. No entanto, na presente pesquisa, preferiu-se adotar o termo “recepção” de forma a analisar a aplicabilidade da norma do art. 384 da CLT no momento pós Constituição de 1988, em atenção ao delimitado no julgamento da ADI nº2 pelo Tribunal Pleno do STF. Nesses termos, confira-se o seguinte trecho: “A lei ou é constitucional ou não é lei. Lei inconstitucional é uma contradição em si. A lei é constitucional quando fiel à Constituição; inconstitucional, na medida em que a desrespeita, dispondo sobre o que lhe era vedado. O vício de inconstitucionalidade é congênito à lei e há de ser apurado em face da Constituição vigente ao tempo de sua elaboração. Lei anterior não pode ser inconstitucional em relação à constituição superveniente; nem o legislador poderia infringir Constituição futura. A Constituição sobrevinda não torna inconstitucionais leis anteriores com ela conflitantes: revoga-as.” (Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2. Tribunal Pleno. Relator Ministro Paulo Brossard. Publicado em 14/02/1992).

⁷³ OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. *A interpretação do art. 384 e o tratamento isonômico entre homens e mulheres*. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23106-23108-1-PB.pdf>. acesso em: 25.06.2015, p. 1.

⁷⁴ FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *O intervalo do art. 384 da CLT*. Disponível em: <http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/3519/2518>. Acesso em 25/06/2015, p.3

Justamente em razão dessas diferenças, deve ser considerado o princípio da igualdade em sua perspectiva material, conforme já exposto acima, na medida em que devem ser tratados de maneira distinta os desiguais na medida de suas diferenças. O artigo 384 da CLT seria, nesse sentido, uma maneira de concretizar as proteções antidiscriminatórias, infirmando a necessidade de sua aplicação⁷⁵.

Aliás, não só o intervalo da mulher estabelecido no art. 384 do dispositivo celetista teria a finalidade de proteger a mulher no ambiente laboral. Seguindo essa mesma linha de raciocínio, citam-se as normas que preveem tempo diferenciado para a concessão da aposentadoria a homens e mulheres e a licença maternidade.⁷⁶

Por mais que a intenção inicial da norma seja a de proteção da mulher, o efeito prático é justamente o contrário, principalmente ao considerar que, do ponto de vista econômico, torna-se mais vantajoso para o empregador contratar homens para seu quadro de funcionários.

No entanto, a lógica apontada por essa corrente nega o argumento de que as medidas protetivas gerariam o efeito de discriminação reversa, posto que a intenção é justamente a contrária, qual seja, a de inclusão feminina no mercado de trabalho, inserindo-a em posição de igualdade aos homens.

Esse posicionamento encontra grande guarida na jurisprudência atual, sendo amplamente defendido no TST. A título de exemplo, cita-se ementa do acórdão de relatoria do Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira:

2. INTERVALO PARA DESCANSO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. APLICABILIDADE EXCLUSIVA ÀS TRABALHADORAS. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Entretanto, como norma de proteção ao trabalho da mulher, o dispositivo somente a ela é aplicável. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.⁷⁷

Como se observa, além de a decisão judicial ressaltar que a matéria de ordem pública, posto que trata da saúde e da segurança da mulher no ambiente de trabalho, esclarece, de forma bastante sucinta, que o referido entendimento já se encontra consolidado naquele Tribunal.

⁷⁵ MELO, Karine Carvalho dos Santos. *A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher*. *Op. cit.*, p. 35.

⁷⁶ FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *O intervalo do art. 384 da CLT*. *Op. cit.*, p.3

⁷⁷ Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. *RR-464-72.2012.5.09.0084*. TST, 3ª Turma. Ministro Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicação DEJT: 06/07/2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em 08/07/2015.

O entendimento do TST acerca do intervalo do art. 384 da CLT será abordado com mais detalhes no próximo capítulo, de forma que esta referência se deu apenas como forma de exemplificar os âmbitos em que prevalece a corrente da recepção do intervalo de 15 minutos concedido às mulheres antes do início da prestação de horas extras.

3.2.2. Não recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal

Ao contrário do exposto na subseção anterior, aqui, o princípio da igualdade é utilizado como subsídio para a defesa da não recepção do art. 384 da CLT. Isso porque a ideia que prevalece para essa corrente é a de que as diferenças biológicas entre homens e mulheres não seriam suficientes para justificar a concessão de intervalo diferenciado, conforme previsto no dispositivo ora em comento⁷⁸.

Ao revés, a concessão de direitos diferenciados apenas reforçaria a visão excludente e discriminatória que se tem em relação às mulheres. Representaria, nesse sentido, um retrocesso, porquanto estimularia o fenômeno da discriminação reversa⁷⁹, que, segundo Maurício Godinho Delgado, estaria vedado pela Constituição de 88.

Nesse sentido, não podem ser aplicadas normas que restrinjam a atuação feminina no mercado de trabalho, ainda que tenham por intenção inicial o fundamento da proteção e da tutela⁸⁰.

Essa corrente, apesar de não prevalecer na jurisprudência, tem, em Alice Monteiro de Barros, uma de suas principais representantes. Segundo a autora:

Considerando que é um dever do estudioso do direito contribuir para o desenvolvimento de uma normativa que esteja em harmonia com a realidade social, propomos a revogação expressa do art. 376 da CLT, por traduzir um obstáculo legal que impede o acesso igualitário da mulher no mercado de trabalho. Em consequência, deverá também ser revogado o art. 384 da CLT, que prevê descanso especial para a mulher, na hipótese de prorrogação de jornada. Ambos os dispositivos conflitam com os art. 5º, I, e art. 7º, XXX, da Constituição Federal⁸¹.

⁷⁸ ONGARATTO, Gabriele Bernardes; SALVARO, Giovana Ilka Jacinto. *Uma reflexão sobre a decisão do STF sobre o art. 384 da CLT na interface com as tecnologias sociais e trabalho em uma perspectiva de gênero*. *Op. cit.*, p.13.

⁷⁹ *Idem, ibidem*.

⁸⁰ DELGADO, 2002 *apud* FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *O intervalo do art. 384 da CLT*. *Op. cit.*, p.5.

⁸¹ BARROS, 1995, p. 479 *apud* MELO, Karine Carvalho dos Santos. *A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher*. *Op. cit.*, p.34

O art. 376 da CLT, ao qual a autora se refere no excerto acima, dispunha acerca da limitação da prestação de horas extras pelas mulheres nos casos de situações excepcionais. Esse artigo, como já visto anteriormente, foi expressamente revogado pela Lei 1.244/01, voltando à discussão o artigo 384 da CLT, que determina a concessão de intervalo exclusivamente às mulheres antes do início da prestação de horas extras⁸².

Nesse mesmo sentido, explica Sérgio Pinto Martins:

O preceito em comentário conflita com o inciso I do artigo 5º da Constituição, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para prorrogar a jornada de trabalho da mulher⁸³.

Os trechos acima colacionados pretendem demonstrar a tese de que a aplicação da literalidade do art. 384 da CLT não deve ser defendida, porquanto ofenderia o princípio da igualdade ao gerar o efeito da discriminação reversa. Isso porque, sob a roupagem de medida protetiva, a concessão do intervalo serviria como um desincentivo à contratação das mulheres.

Apesar de não encontrar posição dominante na jurisprudência, é possível encontrar alguns acórdãos defendendo a não recepção do art.384 da CLT pela Constituição. Será exposto, nesse momento, o posicionamento adotado pela 10ª Turma do TRT 4, em julgado bastante recente.

A Relatora do caso, Desembargadora Vânia Mattos, reconhece que seu posicionamento é divergente se comparado aos demais julgamentos sobre o mesmo assunto. No entanto, julga a tese da recepção como ultrapassada, porquanto representa uma involução interpretativa acerca do papel de homens e mulheres na sociedade, violando a literalidade dos artigos 5º, I e 7º, XXX, ambos da CF⁸⁴. Nesse sentido, coloca que:

Esse tipo de mentalidade atrasa qualquer movimento em favor da igualdade de inserção da mulher trabalhadora no mundo do trabalho, desigual em princípio, já que fato comprovado que o salário pago à mulher no exercício da mesma função é inferior ao do homem e isso sem considerar que,

⁸² MELO, Karine Carvalho dos Santos. *A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher*. *Op. cit.*, p.34.

⁸³ MARTINS, Sérgio Pinto *apud* GUNTHER, Luiz Eduardo e ZORNIG, Cristina Maria Navarro, 2002, p. 53 *apud* MELO, Karine Carvalho dos Santos. *A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher*. In: Ver. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. v.44, n. 74. Belo Horizonte. jul-dez. 2006, p.34.

⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Autos nº 0001188-98.2010.5.04.0015*. Acórdão em Recurso Ordinário. Recorrente: Rosana Silva da Silva e HSBC Bank Brasil S.A – Banco Múltiplo. Recorrido: os mesmos. Desembargadora relatora Vania Mattos: 10ª Turma, 11.05.2015, p. 14.

diuturnamente, há conduta discriminatória contra a trabalhadora mulher e negra para ficar em um só exemplo desse mar de desigualdades⁸⁵.

Ressalta, ainda, que a concessão do intervalo de 15 minutos não corresponde mais à realidade trabalhista atual. Isso porque o intervalo significa maior tempo à disposição do empregador, o que não seria desejável, principalmente ao se considerar, estatisticamente falando, que a responsabilidade maior sobre as tarefas domésticas ainda recai sobre a mulher⁸⁶.

3.2.3. *Interpretação extensiva do art. 384 da CLT*

Essa última corrente pode ser vista como um posicionamento mediano entre os dois extremos apresentados anteriormente. Isso porque, ao mesmo tempo que defende a aplicação da norma do art. 384 da CLT, determina que o intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de horas extras não deve ser concedido exclusivamente às mulheres.

Este posicionamento tem ganhado espaço na doutrina, mas ainda é tímida sua aderência no âmbito jurisprudencial.

As justificativas para a interpretação extensiva do art. 384 da CLT são variadas. Entre elas, a mais citada refere-se, novamente, à aplicação do princípio da igualdade⁸⁷. No entanto, essa corrente da doutrina apresenta algumas peculiaridades se comparada aos posicionamentos expostos anteriormente.

Nesse sentido, reconhece-se a necessidade de aplicação da igualdade em seu sentido material, e não apenas formal, assim como os que defendem a recepção do artigo 384 da CLT. Por outro lado, também acatam o argumento de que a aplicação da norma exclusivamente às mulheres acaba por gerar o indesejado efeito da discriminação reversa.

Dessa forma, assim como não se vislumbra nenhuma razão prática para a não recepção do art. 384 da CLT, acredita-se que a justificativa que reveste a norma não é suficiente para a concessão do intervalo exclusivamente às mulheres.⁸⁸

Conforme já visto, a razão pela qual se defende a aplicação do art. 384 da CLT é o fato de se tratar de norma de ordem pública que protege a saúde da trabalhadora. Utilizando esse ponto de partida, os defensores da interpretação extensiva colocam que, diante do princípio da

⁸⁵ *Idem*. P. 15.

⁸⁶ *Idem*, p. 16.

⁸⁷ OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. *A interpretação do art. 384 e o tratamento isonômico entre homens e mulheres*. *Op. cit.*, p. 5.

⁸⁸ *Idem*, *ibidem*.

proteção e da necessidade de manutenção da norma mais favorável, imprescindível entender pela aplicabilidade da norma. Por outro lado, não haveria motivos para incluir apenas as mulheres nesse rol de proteção. Afinal, em se tratando de norma visando a saúde, esta deveria abarcar todos os trabalhadores, mulheres e homens⁸⁹.

Em resumo, não seria razoável, diante de todo o contexto apresentado, cogitar a eliminação da proteção sob a justificativa de que esta atenderia apenas as mulheres.

Ainda seguindo o presente raciocínio, cita-se o enunciado nº 22 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.

22. ART. 384 DA CLT. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. RECEPÇÃO PELA CF DE 1988. Constitui norma de ordem pública que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII) e foi recepcionada pela Constituição Federal, em interpretação conforme (artigo 5º, I, e 7º, XXX), para os trabalhadores de ambos os sexos⁹⁰.

Em perspectiva diversa, apresenta Mozart Victor Russomano que a justificativa para a interpretação extensiva do artigo viria da própria CLT. Nesse sentido, conjuga-se o parágrafo primeiro do art. 71 com os artigos 59 e 61, todos da Consolidação das Leis Trabalhistas⁹¹. Os referidos dispositivos expõem o seguinte:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

[...]

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

[...]

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. [...].⁹²

⁸⁹ *Idem, ibidem.*

⁹⁰ SILVA, Caroline Pessinato. *O Princípio da Isonomia e o art. 384 da CLT: um estudo de sua constitucionalidade*, p.60. Disponível em: <http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/6111/1/21041670.pdf>. Acesso em 25/06/2015.

⁹¹ RUSSOMANO, 2001, *apud* OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. *A interpretação do art. 384 e o tratamento isonômico entre homens e mulheres*. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23106-23108-1-PB.pdf>. Acesso em: 25.06.2015, p. 6.

⁹² BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 22/07/2015.

Dos artigos 59 e 61 da CLT, extrai-se a possibilidade do trabalho extraordinário. Do último, que o trabalhador tem direito ao intervalo intrajornada objetivando o descanso, para evitar que o obreiro se submeta a jornadas exaustivas e ininterruptas⁹³.

Do parágrafo primeiro do art. 71 da CLT, subtrai-se que o turno de trabalho superior a 4 horas e inferior a 6 estaria sujeito a um intervalo de 15 minutos. Considerando esse dado, constrói-se o seguinte cenário: prestando horas extras, o trabalhador, normalmente, ultrapassará o limite de quatro horas de serviço contínuo. Ao extrapolar o referido limite, portanto, por força da aplicação do art, 71, §1º da CLT, seria necessária a concessão ao trabalhador de, no mínimo, 15 minutos de descanso.⁹⁴ Nesse sentido, Russomano leciona:

Será, finalmente, possível – com boas razões – aproveitar-se a regra do artigo 384 para confrontá-la, sucessivamente, com os artigos 5º, 61 e 71, parágrafo 1º, desta Consolidação a fim de reforçar nessa interpretação, acima referida, de que esse intervalo para descanso pode ser devido em qualquer caso de prorrogação do serviço de qualquer trabalhador, sempre que tal prorrogação determinar sua permanência em atividade por mais de quatro horas consecutivas.⁹⁵

Considerando o argumento acima exposto, revogar o art. 384 da CLT representaria manifesto prejuízo ao trabalhador. Isso porque, emendar a jornada normal com a prestação de horas extras significa submeter o empregado a número maior de horas de trabalho contínuo que o permitido, culminando na precarização da saúde obreira, independente do sexo⁹⁶.

Esta é justamente a tese adotada pela presente pesquisa, na medida em que se acredita que a concessão do intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de horas extras é essencial à preservação da saúde do trabalhador em geral, e que a delimitação deste benefício apenas às mulheres acaba por gerar um efeito discriminatório indesejado, estimulando a concessão de salários menores e de piores perspectivas de crescimento em relação à carreira.

3.3. Respeito ao intervalo: um olhar a partir da teoria dos jogos

A teoria dos jogos pode ser conceituada como o ramo da matemática no qual, para a resolução de determinado conflito, os participantes devem desenvolver estratégias de forma a

⁹³ OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. *A interpretação do art. 384 e o tratamento isonômico entre homens e mulheres*. Op. cit, p. 8.

⁹⁴ *Idem, ibidem*.

⁹⁵ RUSSOMANO, 2001 *apud* OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. *A interpretação do art. 384 e o tratamento isonômico entre homens e mulheres*. Op. cit, p. 6.

⁹⁶ FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *O intervalo do art. 384 da CLT*. Op. cit, p.8.

umentar a possibilidade de ganhos, agindo de acordo com suas preferências e utilidade dos interesses envolvidos⁹⁷.

Seu estudo remonta ao século XVII, com Blaise Pascal e Pierre de Fermat e, ainda, ao século XX, ilustrando nomes como Émile Borel. No entanto, o estudo da referida temática não havia ganhado grande contorno e aprofundamento prático antes do fim da Primeira Guerra Mundial. Foi John von Neumann o primeiro a sistematizar os arcabouços teóricos sobre os quais a teoria foi construída⁹⁸.

Toda a teoria de Neumann foi desenvolvida com base nos jogos de soma zero, ou seja, aquele em que os jogadores têm interesses opostos e agem individualmente, apenas levando em conta seus próprios interesses. A superação dessa concepção puramente individualista foi modificada com John Nash, outro grande nome da teoria dos jogos, que acrescentou a ideia de cooperação e equilíbrio⁹⁹.

Sendo assim, para Nash, nos jogos em que os participantes não têm interesses opostos, é possível que haja cooperação para que, de uma forma ou de outra, todos tenham resultados positivos¹⁰⁰.

A teoria dos jogos tem vasta aplicação prática, sendo utilizada em diversos aspectos do direito e da ciência política, por exemplo¹⁰¹. Não se pretende, aqui, claro, sob pena de perder o foco da pesquisa, realizar análise profunda sobre o tema. Partindo dos pressupostos teóricos abordados nos parágrafos anteriores, serão feitas algumas considerações acerca da efetividade da aplicação do art. 384 da CLT, considerando, para tanto, a utilidade da norma e os incentivos atuais para que sua aplicação ocorra da forma devida.

Restringindo a análise ao âmbito das normas jurídicas, nota-se que elas têm papel fundamental na teoria dos jogos, porquanto estabelecem uma estrutura institucional de sanções e recompensas que modula o comportamento dos agentes, de forma que as ações se aproximem de determinado ideal pretendido¹⁰².

⁹⁷ Game Theory. In: Stanford Encyclopedia of Philosophy. First published Sat Jan 25, 1997; substantive revision Wed May 5, 2010. Disponível em: < <http://plato.stanford.edu/entries/game-theory/> > Acesso em 5.10.2014.

⁹⁸ ALMEIDA, Fábio Portela Lopes de. *A Teoria dos Jogos: uma fundamentação teórica dos métodos de resolução de disputa*. In: Estudos de Arbitragem e Negociação, vol 2, p. 2. Disponível em: <http://www.arcos.org.br/livros/estudos-de-arbitragem-mediacao-e-negociacao-vol2/terceira-parte-artigo-dos-pesquisadores/a-teoria-dos-jogos-uma-fundamentacao-teorica-dos-metodos-de-resolucao-de-disputa>. Acesso em 26/07/2015.

⁹⁹ *Idem*, p.3.

¹⁰⁰ *Idem, ibidem*.

¹⁰¹ *Idem*, p.1.

¹⁰² BORGES, Lara Parreira de Faria. *Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres*. *Op. cit.*, p. 136.

Um dos exemplos mais famosos acerca da aplicação da teoria dos jogos é o dilema do prisioneiro. Na hipótese criada, dois suspeitos são interrogados simultaneamente em salas distintas. A polícia não possui provas concretas da autoria do crime e, por isso, oferece o seguinte acordo: se o primeiro confessar a coautoria do crime e o parceiro não o fizer, o primeiro estará livre, enquanto o segundo será condenado a 10 anos de prisão. Se os dois confessarem, a condenação será de 5 anos para os dois. Caso ambos permaneçam silentes, o tempo de prisão será de 2 anos¹⁰³.

Dessa forma, pode-se traduzir a proposta no seguinte quadro:

		Jogador II	
		Confessa	Recusa
Jogador I	Confessa	(5,5)	(0,10)
	Recusa	(10,0)	(2,2)

Figura 2¹⁰⁴

Não existe uma resposta certa para o jogo, mas dele extraem-se considerações interessantes acerca do papel da cooperação. Caso os interrogados decidam agir individualmente, os dois confessarão, e a polícia terá conseguido prendê-los pelo segundo maior tempo¹⁰⁵.

Por outro lado, caso decidam cooperar, ficarão presos pelo menor tempo e se beneficiarão igualmente da situação. O problema é que, sem saber se o outro participante irá permanecer silente, cria-se uma situação de desconfiança na qual a tendência seria delatar a autoria do crime por medo de o outro também tê-lo feito¹⁰⁶.

Essa conduta individualista representada pelo dilema do prisioneiro ocorre em larga escala, de forma que grande parte dos agentes busca o benefício imediato. Trazendo essa questão para a realidade da aplicação da norma do art. 384 da CLT, o não pagamento do intervalo de 15 minutos à mulher antes do início de prestação de horas extras geraria uma

¹⁰³ *Idem*, p. 127.

¹⁰⁴ *Idem*, p. 128.

¹⁰⁵ ALMEIDA, Fábio Portela Lopes de. *A Teoria dos Jogos: uma fundamentação teórica dos métodos de resolução de disputa*. *Op. cit.*, p. 6.

¹⁰⁶ *Idem*, *ibidem*.

perspectiva de ganho financeiro, tendo em vista que os empregadores não teriam esse gasto “extra” diante da contratação de mulheres¹⁰⁷.

A situação, contudo, delinea-se de forma mais complexa. A tendência inicial seria pensar que o ganho financeiro gerado pelo não pagamento do intervalo encontraria equilíbrio diante do ajuizamento de ações trabalhistas. No entanto, acionar o judiciário nem sempre é uma opção viável para a trabalhadora, considerando a duração e o alto custo dos processos, principalmente se o objeto da controvérsia chega a grau recursal¹⁰⁸.

Dessa forma, é possível concluir pela inexistência de “incentivo” aos empregadores em relação ao cumprimento da norma do art. 384 da CLT. Isso porque o custo que se tem com o pagamento do intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de horas extras é, de fato, maior, se comparado à simples supressão desse direito trabalhista, tendo em vista que o número de reclamações ajuizadas é infinitamente menor que o número de violações ocorridas no contexto laboral¹⁰⁹.

Para que haja incentivo à adoção de determinado comportamento, conforme já exposto anteriormente, é necessário que o valor do cuidado seja efetivamente menor que os custos decorrentes da adoção do comportamento contrário. Em se tratando de conteúdo normativo, não basta a mera existência da norma, mas também que o custo pelo seu descumprimento seja elevado¹¹⁰.

Nesse mesmo sentido, para melhor visualização da questão, interessante utilizar como exemplo a conclusão apresentada por Lara Parreira de Faria Borges em seu trabalho sobre o assédio moral organizacional contra trabalhadoras do sexo feminino.

Utilizando-se da lógica da teoria dos jogos a respeito da modulação comportamental a partir de incentivos, a autora parte de exemplo genérico envolvendo acidentes de trânsito para chegar à conclusão de que a ausência de responsabilização induz a ação individualista do agente, tal como exposto no dilema do prisioneiro¹¹¹.

Sendo assim, um sistema que não responsabiliza o empregador pelo assédio moral praticado contra os trabalhadores acaba por incentivar a manutenção desse tipo de conduta, na

¹⁰⁷ BORGES, Lara Parreira de Faria. *Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres*. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2015, p. 133.

¹⁰⁸ ALMEIDA, Fábio Portela Lopes de. *A Teoria dos Jogos: uma fundamentação teórica dos métodos de resolução de disputa*. *Op. cit.*, vol 2, p. 11.

¹⁰⁹ BORGES, Lara Parreira de Faria. *Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres*. *Op. cit.*, p. 139.

¹¹⁰ *Idem, ibidem*.

¹¹¹ *Idem*, p. 134.

medida em que os benefícios que a empresa tem, a curto prazo, com a adoção desse tipo de gestão é extremamente lucrativo, “assim como dirigir a alta velocidade o é para o motorista que não tem nenhuma regra que o responsabilize por eventuais acidentes a pedestres”¹¹².

Outra consequência que pode ser abordada nesse contexto é a diferença salarial entre homens e mulheres. Muitos autores apontam que uma das justificativas para a concessão de baixos salários às empregadas são os “gastos extras” necessários, como licença maternidade e o próprio intervalo do art. 384 da CLT¹¹³.

Nesse sentido, assim como já exposto quando da apresentação da teoria defensora da interpretação extensiva (e também da não recepção) do art. 384 da CLT, a norma ora em comento geraria um efeito de discriminação reversa, que acaba por prejudicar a situação das mulheres frente ao mercado de trabalho, ao contrário da sua intenção inicial.

A teoria dos jogos é um meio bastante eficiente para estudar o efeito prático que as normas jurídicas provocam no contexto social, onde os agentes são representados pelos próprios cidadãos. Infelizmente, contudo, não é capaz de trazer soluções prontas aos problemas que ela evidencia, sendo necessário aliar sua utilidade a outros mecanismos.

No caso do art. 384 da CLT, apesar de mostrar que o sistema atual de aplicação da norma é ineficiente e gera prejuízo às trabalhadoras (com o efeito da discriminação reversa), não oferece qualquer mecanismo para alterar esse quadro. Justamente considerando essa realidade, surgem as teorias sobre a recepção do intervalo, já expostas anteriormente.

¹¹² *Idem, Ibidem.*

¹¹³ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação. Op. cit.*, p. 123.

4. O ARTIGO 384 DA CLT NA JURISPRUDÊNCIA

*“Há aqueles que lutam por um dia; e, por isso, são muito bons;
Há aqueles que lutam por muitos dias; e, por isso, são muito bons;
Há aqueles que lutam anos; e, são melhores ainda;
Porém, há aqueles que lutam toda a vida;
esses são imprescindíveis.”*

Bertold Brecht.

A polêmica gerada em torno do intervalo da mulher divide doutrina e jurisprudência atuais. A partir da análise das diferentes correntes sobre o tema, é possível, nesse momento, ilustrar como a aplicação do art. 384 da CLT vem sendo dada nos Tribunais Superiores.

A análise será restrita, nesse momento, ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) e ao Supremo Tribunal Federal, mostrando, principalmente, o contexto e a evolução do entendimento das Turmas, aliado à análise dos argumentos utilizados para a defesa de cada posicionamento.

4.1. O entendimento no TST¹¹⁴

Atualmente, o entendimento do TST sobre o tema está pacificado no sentido de defesa da recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal, esclarecendo-se, ainda, que não existiria a possibilidade de interpretação extensiva da norma.

A consolidação nesse sentido, no entanto, ocorreu há pouco tempo, apenas em 2008, com o julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade 1.540/2005-046-12-00, sob a relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho. Antes disso, a quantidade de casos julgados a respeito era bastante reduzida, e o entendimento majoritário era pela inaplicabilidade do art. 384 da CLT.

Como forma de reproduzir a evolução do posicionamento do TST sobre a aplicação do intervalo de 15 minutos a ser concedido à mulher antes do início da prestação de horas extras, foi realizada vasta pesquisa jurisprudencial no site do TST para o levantamento de dados suficientes acerca da questão¹¹⁵.

¹¹⁴ Ver Anexo 1

¹¹⁵ Consulta realizada através do site: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>, em 31/07/2015.

O argumento utilizado no campo de pesquisa foi “intervalo NÃO intrajornada E 384 ADJ2 CLT E mulher”. O motivo da inclusão da expressão “NÃO intrajornada” foi que, na ausência dela, o programa de pesquisa de jurisprudência do TST associava e incluía no resultado diversos acórdãos que dispunham acerca do intervalo intrajornada, e que nada tinham a ver com o artigo 384 da CLT.

De forma a evitar o aparecimento de resultados que não versavam sobre o mérito, foram excluídos da análise os Agravos de Instrumento que negavam seguimento ao Recurso de Revista, porquanto evidentemente análise acerca do teor do artigo 384 da CLT estaria vedada por algum óbice processual.

Nos tópicos seguintes, será apresentada a trajetória do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho quanto ao intervalo de 15 minutos a ser concedido exclusivamente às mulheres antes do início do labor extraordinário.

4.1.1. Momento anterior ao julgamento do IIN-RR-1.540-2005-046-12-00

Restringindo a análise a período anterior à publicação do Incidente de Inconstitucionalidade sob a relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, o primeiro resultado que versava sobre o mérito data de 20/02/2006 (data da publicação)¹¹⁶.

Foram 19 (dezenove) resultados indicados pela busca sendo que, desse total, três outros foram retirados da contagem por não adentrarem o mérito. Isso porque o tópico que versava sobre o art. 384 da CLT não foi conhecido por alegado óbice à Súmula 297 do TST¹¹⁷ - ausência de prequestionamento.

Dos 16 (dezesesseis) acórdãos restantes, 12 (doze) entenderam pela não recepção do artigo e apenas 4 (quatro) seguiram o posicionamento atual do TST, apontando para a

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR 6470400-43.2002.5.09.0900*. Quinta Turma. Relator: Ministro Gelson de Azevedo. Publicado em 24/02/2006. Retirado de: [http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%206470400-43.2002.5.09.0900&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAUQFAAA&dataPublicacao=24/02/2006&localPublicacao=DJ&query=intervalo%20~%20intraajornada%20and%20NEAR\(\(%20384,%20CLT\),%201,%20true\)%20and%20mulher](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%206470400-43.2002.5.09.0900&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAUQFAAA&dataPublicacao=24/02/2006&localPublicacao=DJ&query=intervalo%20~%20intraajornada%20and%20NEAR((%20384,%20CLT),%201,%20true)%20and%20mulher). Acesso em 31/07/2015.

¹¹⁷ Súmula 297. *Prequestionamento. Oportunidade. Configuração*. 1. Diz-se prequestionada a matéria da questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito. 2. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão. 3. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração.

possibilidade de aplicação do intervalo do artigo 384 da CLT, sem prejuízo à aplicação do princípio da isonomia.

Ao contrário do que se poderia imaginar, apesar da ausência de entendimento pacificado sobre a questão, a maior parte dos acórdãos anteriores ao julgamento do IIN-RR-1.540-2005-046-12-00 entendiam pela inaplicabilidade do art. 384 da CLT.

Os argumentos utilizados na defesa do referido posicionamento não variavam de um acórdão para o outro, e refletem basicamente o exposto pela corrente doutrinária defensora da não recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal, já discutida no capítulo anterior.

Mostrando os efeitos da discriminação reversa, replicam que as normas protetivas ao trabalho feminino acabam por servir de paradigma para justificar o tratamento diferenciado às mulheres no ambiente laboral, principalmente no que diz respeito ao pagamento de salários menores¹¹⁸.

Nesse sentido, a previsão trazida pelo art. 384 da CLT estaria incompatível com o princípio da igualdade, pelo que não recepcionada pela Constituição¹¹⁹. Restariam violados, portanto, os arts. 5º, I e 7º, XXX da CF/88¹²⁰.

Ressalta-se, por fim, que em vários acórdãos chegou a ser exposta a ideia de que, à exceção das normas referentes à maternidade, nenhum outro dispositivo protetivo ao trabalho feminino estaria em conformidade aos ditames do princípio da isonomia¹²¹.

Curioso observar que, ao contrário do que se poderia pensar, o entendimento do TST que prevalece atualmente foi baseado em entendimento minoritário à época da prolação do acórdão.

A seguir, será apresentado o teor do IIN-RR-1.540-2005-046-12-00, que alterou e pacificou o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a recepção do art.384 da CLT.

¹¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *E-ED-RR-4506/2001-011-09-00.1*. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Publicado em 13/02/2009. Retirado de: [http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20-%20450600-19.2001.5.09.0011&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAApBFAAA&dataPublicacao=13/02/2009&localPublicacao=DEJT&query=intervalo%20~%20intrajornada%20and%20NEAR\(\(%20384,%20CLT\),%201,%20true\)%20and%20mulher](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20-%20450600-19.2001.5.09.0011&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAApBFAAA&dataPublicacao=13/02/2009&localPublicacao=DEJT&query=intervalo%20~%20intrajornada%20and%20NEAR((%20384,%20CLT),%201,%20true)%20and%20mulher). Acesso em 31/07/2015.

¹¹⁹ *Idem*.

¹²⁰ *Idem*.

¹²¹ *Idem*.

4.1.2. *O Julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade (IIN-RR-1.540-2005-046-12-00)*

O Incidente de Inconstitucionalidade IIN-RR-1.540/2005-046-12-00 foi julgado em 17/11/2008 e publicado em 13/02/2009. Este caso pode ser entendido como um marco na definição do entendimento acerca do intervalo do art. 384 da CLT, posto que serviu como caso paradigma para todos os julgamentos posteriores que tinham como objeto o teor do artigo ora em comento.

Conforme já dito, trata-se de Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista de relatoria do Ministro Ives Gandra, tendo como Recorrente a empresa Comércio e Indústria Breithaupt S.A e, como Recorrida, Simone de Fátima Vaz Jesus Junkes¹²².

O processo estava em andamento perante a 7ª Turma do TST e, com divergência do Relator do presente caso, tendendo esta para a declaração da não recepção do art. 384 da CLT pela Constituição, o feito foi levado ao Tribunal Pleno para que a questão fosse discutida¹²³.

Os ministros do Pleno, por maioria, decidiram por rejeitar o incidente de inconstitucionalidade levantado acerca do art. 384 da CLT, determinando o retorno dos autos à 7ª Turma para que se procedesse ao julgamento do Recurso de Revista¹²⁴.

O Voto do Ministro Ives Gandra é bastante conservador, e visa à defesa da recepção do intervalo a ser concedido às trabalhadoras do sexo feminino, expresso pelo teor do art. 384 da CLT¹²⁵.

Diz-se por conservador o teor do voto tendo em vista que, em determinados momentos, o Ministro utiliza-se de discussões há muito ultrapassadas para justificar uma possível “preferência” da mulher por cuidar das atividades domésticas. Como exemplo, cita-se a referência à Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, de 1891, defendendo a ideia de que haveria trabalhos que não se adequam à natureza feminina, já que a esta seriam adequadas as tarefas de cuidar da casa e dos filhos¹²⁶.

A linha central de sua argumentação é ressaltar a existência de diferenças e peculiaridades entre homens e mulheres, que justificariam o tratamento diferenciado dado pelo artigo. Para tanto, ressalta, inicialmente, as diferenças biológicas e fisiológicas entre

¹²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *IIN-RR-1.540-2005-046-12-00*. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Publicado em 13/02/2009, p.2.

¹²³ *Idem, ibidem*.

¹²⁴ *Idem*, p.7.

¹²⁵ *Idem*, p.6.

¹²⁶ *Idem*, p.3.

homens e mulheres, ressaltando, como exemplo, o fato de os homens conseguirem suportar tarefas com maior quantidade de esforço físico do que as mulheres¹²⁷.

Ainda na linha de buscar exemplificar suas afirmações, o Ministro cita as diferentes condições de aposentadoria e o maior período concedido às mulheres a título de licença maternidade¹²⁸. Nesse sentido, observa-se:

O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres 9CF, art. 201, §7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença maternidade e paternidade (CF, ART. 7], XVIII e XIX; ADCT, art. 10, §1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade.¹²⁹

Tenta reforçar, ainda, a ideia de papéis de gênero imposta socialmente, segundo a qual as mulheres não têm espaço marcante no mercado de trabalho em virtude de seu maior envolvimento e participação na vida doméstica. Assumindo uma dupla responsabilidade, tornar-se-ia, portanto, imperiosa a necessidade do intervalo diferenciado dado às mulheres¹³⁰.

A partir dessa premissa, utiliza-se da máxima “tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades” para justificar a aplicação do intervalo. Afinal, deve-se buscar não apenas a igualdade formal, tal qual escrita na literalidade da lei, mas sim a material¹³¹.

4.1.3. Momento posterior ao julgamento do IIN-RR-1.540-2005-046-12-00

O julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade tratado no item anterior veio para uniformizar o tratamento da questão na jurisprudência, pelo menos no âmbito do TST. Com a consolidação do entendimento acerca do art. 384 da CLT, o número de casos aumentou bastante se comparado com os resultados obtidos com a pesquisa realizada até a data da publicação do IIN-RR-1.540-2005-046-12-00¹³².

Com os mesmos parâmetros referidos anteriormente, restringiu-se a busca entre a data de publicação do Incidente de Inconstitucionalidade (13/02/2009) até a data de realização da pesquisa (31/07/2015). No total foram encontrados 661 (seiscentos e sessenta e um casos)

¹²⁷ *Idem*, p.1.

¹²⁸ *Idem, ibidem*.

¹²⁹ *Idem, ibidem*.

¹³⁰ *Idem, ibidem*.

¹³¹ *Idem*, p.5-6.

¹³² Pesquisa realizada através do site <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>, em 31/07/2015. Parâmetro utilizado: intervalo NÃO intrajornada E 384 ADJ2 CLT E mulher

versando sobre a recepção do art. 384 da CLT pela Constituição de 1988, considerando os ditames estabelecidos pelo princípio da isonomia no art. 5º, I da CF.

Objetivando restringir os parâmetros da busca para que se pudesse proceder a uma análise mais detalhada acerca das matérias abordadas nos acórdãos, delimitou-se o ano de 2015 para a definição do entendimento atual do TST acerca do chamado intervalo da mulher.

Sendo assim, de 01/01/2015 a 31/07/2015, foram encontrados 111 (cento e onze) casos, dos quais 100% versavam sobre a recepção do artigo 384 da CLT. Nesse sentido, é possível concluir que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, após seis anos do julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade sob relatoria do Ministro Ives Gandra, já apresenta entendimento totalmente consolidado.

Em se tratando da interpretação extensiva do dispositivo celetista tema da presente pesquisa, esclarece-se que essa discussão ainda caminha a passos tímidos nos Tribunais Regionais. Dos cento e onze casos julgados pelo TST até o momento, apenas sete versavam sobre a possibilidade de interpretação extensiva e consequente aplicação do intervalo de quinze minutos antes da prestação de horas extras também ao trabalhador do sexo masculino.

Ainda, em nenhum desses sete casos o TST acolheu a possibilidade da interpretação extensiva, tendo sido mantida a tradição já consolidada, expressando-se a ideia de que o princípio da isonomia não exclui a possibilidade de aplicação do art. 384 da CLT em sua literalidade, mas sim a reforça, sob a justificativa da existência de diferenças biológicas e fisiológicas entre homens e mulheres¹³³.

A interpretação do TST acerca do tema encontra-se tão definida que, até mesmo nos casos em que se discute o cabimento do intervalo para a mulher, ressalta-se a impossibilidade de extensão de tal benefício ao empregado do sexo masculino. Nesse sentido, observa-se o seguinte trecho:

Essa Corte, através de seu Tribunal Pleno, analisando o Incidente de Inconstitucionalidade de nº IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5, rejeitou a alegação de inconstitucionalidade da norma de proteção ao mercado de trabalho da mulher, entendendo ser justificada diante das diferenças psicológica e fisiológica entre mulher e homem. Dessa forma, correta a decisão agravada que reformou a decisão Regional que indeferiu o pedido da

¹³³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR-803-71.2011.5.09.0664*. 6ª Turma. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Publicado em 17/04/2015. Disponível em: [http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20803-71.2011.5.09.0664&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHMOAAK&dataPublicacao=17/04/2015&localPublicacao=DEJT&query=intervalo%20~%20intrajornada%20and%20NEAR\(\(%20384,%20CLT\),%201,%20true\)%20and%20mulher](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20803-71.2011.5.09.0664&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHMOAAK&dataPublicacao=17/04/2015&localPublicacao=DEJT&query=intervalo%20~%20intrajornada%20and%20NEAR((%20384,%20CLT),%201,%20true)%20and%20mulher). Acesso em: 31/07/2015.

reclamante de indenização dos 15 minutos a título de horas extras pela não concessão do intervalo previsto no artigo 384 do TST¹³⁴.

A conclusão que se retira, portanto, é que o TST mostra-se relutante quanto à proposta de interpretação extensiva do intervalo do artigo 384 da CLT, tendo mantido, até agora, a mesma interpretação dada pelo Ministro Ives Gandra no julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade que consolidou, para todos os efeitos, o entendimento do Tribunal sobre o tema.

4.2. O entendimento do STF

A intenção inicial deste tópico era apresentar em que sentido o entendimento do STF havia se consolidado após o julgamento do RE 658.312/SC, caso sob relatoria do Ministro Dias Toffoli, ao qual havia sido dada repercussão geral. No entanto, com a recente anulação do acórdão após julgamento de Embargos de Declaração apresentados pela Recorrente¹³⁵, não se pode mais dizer que o entendimento acerca da recepção do art. 384 da CLT encontra-se pacificado no âmbito do Supremo Tribunal Federal - ainda que as probabilidades de modificação do teor do próximo acórdão a ser prolatado sejam bastante remotas.

Sendo assim, a abordagem do entendimento do STF na presente pesquisa será limitada à apresentação de como a recepção do art. 384 da CLT foi analisada nos diversos momentos por este Tribunal, de maneira que, ao final, não poderá ser posta nenhuma solução conclusiva a respeito.

A discussão sobre a recepção do art. 384 da CLT encontrou tímidas movimentações no âmbito do Supremo Tribunal Federal. Para fins da presente pesquisa, foi realizada a mesma busca jurisprudencial detalhada na seção anterior, que tratou do entendimento do TST sobre a questão¹³⁶. Importante ressaltar, nesse contexto, que a análise dos casos expostos nesta pesquisa limita-se à data de 10/08/2015. A importância de se delimitar um marco temporal

¹³⁴ Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. *Ag-RR - 1364-40.2011.5.04.0016*, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 04/02/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015.

¹³⁵ NOTÍCIAS STF. *Equívoco em intimação provoca nulidade de julgamento sobre intervalo antes de hora extra*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=297045&caixaBusca=N>. Acesso em 10/08/2015.

¹³⁶ Na página de pesquisa jurisprudencial do STF (<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>), foram digitados os seguintes argumentos: intervalo NÃO intrajornada E 384 ADJ2 CLT E mulher; 384 AD2 CLT. Neste caso, não se restringiu a aparição de nenhum documento, diferente da pesquisa realizada no site do TST, na qual foram excluídos do resultado os AIRRs que não versavam sobre o mérito.

para o estudo reside no fato de que as teorias sobre a recepção do intervalo da mulher ainda não se encontram consolidadas no âmbito do STF e, por isso, passa por constantes modificações.

Além do acórdão em sede de Recurso Extraordinário anulado na última semana (05/08/2015), foram expostos mais cinco resultados acerca do intervalo da mulher, todos referentes a decisões monocráticas.

Em nenhum dos casos apresentados foi reconhecida a inaplicabilidade do artigo, sendo que nem todos os casos chegam a adentrar o mérito da questão. Aliás, não há nenhuma decisão referente a período anterior ao reconhecimento da repercussão geral da questão discutida no Recurso Extraordinário 658.312, dado em 09/03/2012¹³⁷.

A situação que se delineia a respeito da discussão acerca da recepção do intervalo da mulher no STF remonta, basicamente, ao Recurso Extraordinário 658.312/SC, pelo que a análise do tratamento do Tribunal a respeito do tópico será feita tomando por base este caso.

Diante do quadro exposto, será apresentado, neste momento, um breve histórico acerca do andamento processual do RE 658.312/SC, para que se compreenda como a aplicabilidade do art. 384 da CLT vem sendo tratada pelo STF até o momento.

4.2.1. Análise do andamento processual do RE 658.312/SC

O Recurso Extraordinário a que se refere a presente subseção foi proposto em 21/09/2011, tendo sua repercussão geral reconhecida em 09/03/2012¹³⁸. Tem como partes A. Angeloni & Cia LTDA (recorrente) e Rode Keilla Tonete da Silva (recorrida).

Os principais fundamentos apresentados pelo recorrente foram: violação dos arts. 5º, I e 7º, XXX da Constituição Federal, com o desrespeito ao princípio da isonomia, ao se constatar o estímulo da discriminação no trabalho entre iguais¹³⁹.

O Recurso Extraordinário foi desprovido por maioria, restando fixada a tese de que o teor do artigo 384 da CLT, que estabelece o intervalo de 15 minutos para as mulheres antes do início da prestação de horas extras, foi recepcionado pela CF de 88¹⁴⁰.

¹³⁷ Andamento processual disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroProcesso=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528>. Acesso em 10/08/2015.

¹³⁸ *Idem*.

¹³⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *RE 658.312/SC*. Relator: Ministro Dias Toffoli. DJE 10/02/2015, p. 4.

¹⁴⁰ *Idem*, p. 2.

Segundo entendimento do Ministro Dias Toffoli, relator do caso, o artigo objeto de discussão do RE teria sido recepcionado pela Constituição de 88. No intuito de justificar sua posição, inicia seu voto com um breve histórico do art. 384, apontando sua localização na CLT, bem como o contexto sobre o qual a norma foi instituída¹⁴¹.

Esclarece que a previsão constitucional da igualdade vem desde antes da Constituição de 1988, e que a diferença desta para as anteriores seria o maior detalhamento, tendo em vista que prevê, em seus artigos 5º e 7º, a máxima de tratar de forma distinta aqueles que são diferentes, para que estes atinjam a igualdade material e não apenas a formal, como era colocado nas Constituições anteriores¹⁴².

Entre as justificativas para essa nova abordagem estaria a histórica exclusão da mulher, que teria levado o Estado à necessidade de implantação de medidas “compensatórias”. Além disso, aponta a existência do componente biológico atrelado ao social, que acabam por funcionar como definidores de uma dupla jornada para as mulheres¹⁴³.

O Ministro ressalta que homens e mulheres são biologicamente diferentes e que as leis devem, portanto, adequar-se a tal situação. Para tanto, cita o exemplo do art. 390 da CLT, que proíbe o trabalho feminino que dependa de força muscular além de um determinado limite¹⁴⁴.

Coloca, ainda, para reforçar seu argumento, que o advento da Constituição de 88 fez que diversos dispositivos nesse mesmo viés protetivo fossem revogados. O fato, portanto, de o constituinte ter optado pela manutenção do art. 384 da CLT pode ser mais um indício de sua necessidade¹⁴⁵.

Levanta, ainda, a inexistência de comprovação sociológica ou estatística de que o intervalo do art. 384 da CLT traria qualquer prejuízo na contratação e integração das mulheres ao mercado de trabalho. Afinal, a norma prevista não tem caráter discriminatório, muito menos prejudicial, nem aos homens nem (principalmente) às mulheres¹⁴⁶.

Ao adentrar, finalmente, na possibilidade de haver uma interpretação extensiva aos homens do intervalo, o ministro manifesta-se contrariamente. Isso porque, segundo seu entendimento, a tese ampliativa acabaria por mitigar as conquistas obtidas pelas mulheres¹⁴⁷.

¹⁴¹ *Idem*, p. 8.

¹⁴² *Idem, ibidem*.

¹⁴³ *Idem*, p. 9.

¹⁴⁴ *Idem*, p. 10.

¹⁴⁵ *Idem, ibidem*.

¹⁴⁶ *Idem*, p. 12-13.

¹⁴⁷ *Idem, ibidem*.

Os demais Ministros acompanharam, em grande parte, os argumentos utilizados pelo Relator. Entre os que seguiram seu voto, encontra-se a Ministra Rosa Weber, que, apresentando as correntes doutrinárias a respeito da aplicabilidade do artigo 384 da CLT, acredita que a tese da não recepção deve ser rejeitada.

A Ministra diverge do entendimento do relator, no entanto, no que diz respeito à ampliação da interpretação da norma, considerando que vislumbra a possibilidade da inclusão de homens como destinatários do intervalo de 15 minutos antes da prestação de horas extras¹⁴⁸. Nesse sentido, ressalta:

Assim, caso se quisesse realmente o estabelecimento de igualdade absoluta de tratamento, em interpretação conforme, se poderia, isso sim, incluir os homens como novos destinatários do dispositivo e não reduzir, ainda mais, os direitos laborais conquistados¹⁴⁹.

Nessa mesma linha argumentativa, estão os votos dos Ministros Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia.

Os dois primeiros reconhecem que o referido intervalo pode culminar em algum tipo de discriminação contra as mulheres. Porém, entendem que não há razões para a não recepção do artigo, visto que não identificam nenhuma arbitrariedade na norma¹⁵⁰.

A Ministra Cármen Lúcia defende que a mulher, como o “sexo frágil em direitos”, não deve ser privada de direitos já conquistados, conforme já exposto em linha argumentativa de votos anteriores¹⁵¹.

Divergindo totalmente do entendimento exposto pelo Relator, estão os votos dos Ministros Luiz Fux e Marco Aurélio.

Fux coloca, principalmente, que a norma do art. 384 da CLT viola o princípio da igualdade, pecando por inconstitucionalidade e por omissão. Isso porque não deveria estar estabelecida apenas para as trabalhadoras¹⁵².

De forma a consolidar seu argumento, rebate o ponto levantado pelo Relator ao afirmar que as diferenças entre homem e mulher são claras no que diz respeito ao aspecto físico (pelo que fariam sentido as normas que limitam o trabalho feminino em atividades que exijam grande esforço muscular), mas não no aspecto intelectual¹⁵³.

¹⁴⁸ *Idem*, p. 56.

¹⁴⁹ *Idem, ibidem*.

¹⁵⁰ *Idem*, p. 66 e 74.

¹⁵¹ *Idem*, p. 86.

¹⁵² *Idem*, p. 57

¹⁵³ *Idem*, p. 58.

O Ministro Marco Aurélio, por sua vez, expõe, em sua divergência, a rede discriminatória que se forma em decorrência de normativa específica. Manifesta preocupação de que essa norma causaria exclusão e discriminação da mulher no mercado de trabalho. Ressalta que esse preconceito viria de forma velada, claro, mas que nem por isso deixaria de existir¹⁵⁴.

Em que pese às divergências apontadas, o resultado final, conforme já exposto, foi pela declaração da recepção da norma prevista no artigo 384 da CLT pela Constituição Federal, sendo válida a previsão do intervalo de quinze minutos antes do início da prestação de horas extras *apenas para as mulheres*.

Decisão do dia 05/08/2015 em sede de Embargos de Declaração decretou a nulidade do julgamento em razão de equívoco na intimação. A empresa embargante alegou que a intimação referente ao julgamento ocorrido em 27/11/2014 foi direcionada a advogado que não mais atuava no processo. Sendo assim, o Relator do caso, Ministro Dias Toffoli, conferiu efeitos infringentes aos Embargos de Declaração de forma a anular o acórdão¹⁵⁵.

Diante desse quadro, retorna-se ao *status* anterior no qual não se pode definir um posicionamento oficial do STF a respeito do intervalo da mulher. Contudo, como a anulação do acórdão deu-se por razões meramente formais, é pouco provável que o conteúdo do voto dos Ministros seja modificado para o próximo julgamento.

Ainda assim, é mais prudente aguardar os próximos andamentos do caso de forma a garantir uma resposta mais precisa acerca da questão.

4.3. Projeção dos impactos do RE 658.312 no entendimento jurisprudencial

O acórdão no RE 658.312/SC consolidou a interpretação da matéria contida no art. 384 da CLT, de forma que a intenção seria, nesta última seção, trabalhar com as divergências argumentativas em relação ao tratamento da questão dado pelo TST e projetar, a partir daí, a possibilidade de reforma no entendimento jurisprudencial no que diz respeito à interpretação extensiva.

Conforme já mencionado, o acórdão em destaque foi anulado em virtude de irregularidade na intimação. No entanto, ainda diante desse novo quadro de indefinição acerca da interpretação dada pelo STF ao artigo 384 da CLT, é válido comparar, mesmo que para

¹⁵⁴ *Idem, ibidem.*

¹⁵⁵ NOTÍCIAS STF. *Equívoco em intimação provoca nulidade de julgamento sobre intervalo antes de hora extra. Op. cit.*

fins puramente acadêmicos, o entendimento do TST acerca do tema com o alegado pelos Ministros no voto do acórdão anulado.

Nesse momento, portanto, o Incidente de Inconstitucionalidade julgado em âmbito do TST, já tratado em seções anteriores, será apresentado como contraponto aos argumentos levantados pelos Ministros do STF no que foi analisado até o momento sobre a recepção do art. 384 da CLT.

Apesar de o resultado final dos dois julgamentos ter sido o mesmo em efeitos práticos, vários pontos de vista divergentes foram levantados em relação ao entendimento que, durante muito tempo, prevaleceu nos TRTs.

Aliás, os pontos de divergência entre o reafirmado pelo TST e o discurso que preponderou entre os Ministros do STF podem ser discutidos, inclusive, dentro do próprio acórdão do RE 658.312/SC, anulado em 05/08/2015.

Isso porque o Relator do caso, Ministro Dias Toffoli, reproduz fielmente os argumentos trazidos pelo TST, citando, inclusive, vários trechos do Incidente de Inconstitucionalidade sob relatoria do Ministro Ives Gandra¹⁵⁶. Os demais ministros apresentam uma fundamentação voltada à interpretação extensiva do art. 384 da CLT, tal como defendido nesta pesquisa, argumentando que, embora inexistisse qualquer razão para a não recepção da referida norma, também não se enxergaria nenhum óbice à extensão desse benefício aos trabalhadores do sexo masculino. Reforçam, ainda, o argumento de que tal prática poderia reduzir os efeitos da discriminação reversa em relação às mulheres no mercado de trabalho¹⁵⁷.

Claro que não se ignorou o fato de o intervalo ter sido estabelecido com a intenção de preservar a saúde das trabalhadoras. Contudo, deve-se atentar para uma realidade de discriminação crescente ao trabalho feminino. Isso porque, economicamente falando, as trabalhadoras são preteridas no ambiente de trabalho, justamente em virtude do pensamento de que é mais dispendioso mantê-las empregadas¹⁵⁸.

Sendo assim, ao invés de proteger a mulher, o intervalo previsto no art. 384 da CLT acaba por reproduzir uma realidade excludente, impedindo a trabalhadora de participar do mercado de trabalho em iguais condições de competitividade, o que acaba por ressaltar a instituição de papéis de gênero.

¹⁵⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. RE 658.312/SC. *Op. cit.*, p. 10.

¹⁵⁷ *Idem*, p. 56.

¹⁵⁸ *Idem, ibidem*.

Dessa forma, enquanto o Incidente de Inconstitucionalidade reforça as desigualdades entre homens e mulheres, principalmente as físicas, o julgado do STF abre para discussão a possibilidade de uma interpretação extensiva do art. 384 da CLT.

Eventuais divergências de posicionamento, no entanto, até agora não tiveram nenhuma consequência prática em se tratando dos novos acórdãos prolatados acerca da questão. Ao contrário, o TST tem se apoiado na decisão do STF de forma a reforçar o argumento da recepção¹⁵⁹.

Como o acórdão do RE 658.312/SC foi anulado, ainda não houve tempo hábil para afirmar qualquer tendência acerca da interpretação extensiva da norma do art. 384 da CLT. Sendo tema bastante atual e em constante transformação, principalmente em se tratando do diálogo entre TST e STF, não é possível, ainda, traçar um caminho certo sobre como o intervalo da mulher será tratado futuramente.

Ainda que não seja possível tirar nenhuma conclusão definitiva sobre o assunto até o momento, é necessário levar o tema ao debate, principalmente objetivando uma maior reflexão acerca dos pontos que vêm sendo levantados no que diz respeito à aplicabilidade do intervalo de 15 minutos concedido às mulheres antes do início da prestação de horas extras.

Acredita-se que, como a anulação da decisão do STF se deu por mera formalidade, seu conteúdo não será alterado significativamente. Sendo assim, conforme já exposto, apesar de o acórdão decidir pela recepção do art. 384 da CLT, os votos da maior parte dos Ministros mostraram-se bastante abertos à tese da interpretação extensiva, pelo que inevitável pensar que as próximas demandas judiciais podem levantar a possibilidade de aplicação do intervalo também aos homens.

Provável que essa mudança venha de forma lenta, principalmente considerando que o entendimento acerca do tema já se encontra consolidado no TST, que tem sido, conforme também já demonstrado, bastante conservador em manter a ideia de que o intervalo do art. 384 da CLT seria aplicável apenas às mulheres.

No entanto, a partir do momento que a discussão alcançar o STF, acredita-se que a tendência seria a aceitação do argumento da interpretação extensiva, posto que, à exceção do Ministro Marco Aurélio, a tese foi aceita por todos os demais julgadores.

Cabe, portanto, acompanhar, a partir da prolação de novo acórdão do STF, o desenrolar dessa controvérsia em todos os Tribunais e, primordialmente, se este servirá de

¹⁵⁹ A título de exemplo, cita-se o *RR - 15-78.2011.5.04.0023*. 1ª Turma, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa. Data de Publicação: DEJT 26/06/2015. Acesso em 11/08/2015.

estímulo para que sejam ajuizadas demandas judiciais nas quais inclua-se nos pedidos a aplicação do intervalo de 15 minutos estabelecido no artigo 384 da CLT também aos trabalhadores do sexo masculino.

5 CONCLUSÃO

*“Quando nasci um anjo esbelto,
desses que tocam trombeta, anunciou:
vai carregar bandeira.
Cargo muito pesado pra mulher,
esta espécie ainda envergonhada.
Aceito os subterfúgios que me cabem,
sem precisar mentir.
Não sou tão feia que não possa casar,
acho o Rio de Janeiro uma beleza e
ora sim, ora não, creio em parto sem dor.
Mas o que sinto escrevo. Cumpro a sina.
Inauguro linhagens, fundo reinos
-- dor não é amargura.
Minha tristeza não tem pedigree,
já a minha vontade de alegria,
sua raiz vai ao meu mil avô.
Vai ser coxo na vida é maldição pra homem.
Mulher é desdobrável. Eu sou.”*

Adélia Prado.

É possível verificar, diante do que foi exposto, que a discussão sobre a aplicação do artigo 384 da CLT ainda não está pacificada. Na doutrina, existem correntes defendendo a recepção, a não recepção e a interpretação extensiva da norma, sem que nenhuma delas possa ser apontada como efetivamente dominante.

No âmbito jurisprudencial, concluiu-se que o TST tem entendimento consolidado sobre o tema, defendendo a aplicação do intervalo apenas às mulheres, rechaçando a tese da interpretação extensiva.

No STF, a questão havia sido decidida, em novembro de 2014, também pela recepção da norma, mas teve o acórdão anulado em virtude de erro na intimação. Apesar de, até o momento, não ter sido designado novo julgamento, espera-se que o conteúdo da decisão não seja alterado, sendo mantido o posicionamento da Corte Constitucional.

Sendo assim, mesmo diante desse aparente momento de incerteza, acredita-se que é possível traçar uma análise comparativa entre o entendimento do TST e do STF para se projetar as possíveis consequências que o acórdão do RE 658.312/SC poderá trazer no âmbito jurisprudencial.

Demonstrou-se, ao final da pesquisa, que a principal diferença entre as decisões do TST e o acórdão do STF sobre o art. 384 da CLT é que, enquanto o primeiro defende a aplicação do intervalo em sua literalidade, o segundo não rechaça a ideia da interpretação extensiva.

Claro que não é possível ter certeza dos caminhos que serão trilhados a partir dessa conclusão, principalmente considerando que a possibilidade de aplicação do art. 384 da CLT aos trabalhadores do sexo masculino é uma tese que ainda não se projetou largamente na comunidade jurídica, tendo em vista o número reduzido de demandas que chegam ao TST sobre a questão.

No entanto, essa ressalva feita no acórdão do STF pode ser elemento motivador ao aumento do número de casos que abordam essa questão.

De início, é difícil acreditar que a interpretação extensiva será aceita no TST. Porém, a partir do momento que essas demandas começarem a chegar no STF, as chances de reforma seriam grandes. Isso porque, conforme exposto, com exceção do Ministro Dias Toffoli, todos os demais mostraram-se favoráveis à tese da aplicação do intervalo do art. 384 da CLT também ao trabalhador do sexo masculino.

Ressalta-se, aqui, a importância da interpretação extensiva para que a norma do art. 384 da CLT atinja sua verdadeira finalidade, qual seja, a de proteção ao trabalhador. Isso porque, tal qual como está posto atualmente, o intervalo serve apenas para refletir uma realidade social impregnada de estereótipos sexistas.

Considerando que torna-se mais caro contratar mulheres que homens, utilizando-se da lógica do empregador, não há nenhuma alternativa em que a trabalhadora possa sair beneficiada, posto que elas serão preteridas na hora da contratação, receberão salários menores ou não receberão o intervalo a que têm direito.

Nesse sentido, destaca-se a análise do tema sob o viés da teoria dos jogos, de forma a demonstrar que o aparato legislativo atual não é suficiente para garantir igualdade de condições da mulher no mercado de trabalho.

Importante ressaltar que, em nenhum momento, pretende-se negar a existência de componentes biológicos diferenciados entre homens e mulheres. Ao contrário, ao reconhecer tais distinções, procuram encontrar soluções que possam proteger todos os trabalhadores e, ao

mesmo tempo, colocar as mulheres em condições de igualdade de condições e competição no mercado de trabalho.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DOCTRINA:

ALMEIDA, Fábio Portela Lopes de. **A Teoria dos Jogos: uma fundamentação teórica dos métodos de resolução de disputa**. In: Estudos de Arbitragem e Negociação, vol 2. Disponível em: <http://www.arcos.org.br/livros/estudos-de-arbitragem-mediacao-e-negociacao-vol2/terceira-parte-artigo-dos-pesquisadores/a-teoria-dos-jogos-uma-fundamentacao-teorica-dos-metodos-de-resolucao-de-disputa>. Acesso em 26/07/2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Cidadania, relações de gênero e direito do trabalho**. 1º Congresso Internacional sobre Mulher, Gênero e Relações de Trabalho. Goiânia, 5 a 7 de maio de 2005.

BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2015.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Gabriela Neves. **CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado**. Palestra realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Brasília. 02/05/2013. Disponível em: www.tst.jus.br/documents/.../ac6d6f4f-1438-452a-bc26-d7dc6d7d2a00. Acesso em 11/10/2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 9ª edição. Traduzido por Leandro Konder. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira S.A., 1984.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa**. Curitiba: Positivo, 2010.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **O intervalo do art. 384 da CLT**. Disponível em: <http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/3519/2518>. Acesso em 25/06/2015.

HIRATA, Helena. **Entrevista**. Revista Trabalho, Educação e Saúde. Volume 4, nº 1.

_____. **Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais**. XI Conferencia Regional sobre la mujer de America Latina y el Caribe. Primer panel. Empleo, responsabilidades familiares y obstáculos socioculturales a la igualdad de género em la economia. Brasília, 13 a 16 de julho de 2010.

_____; KERGOAT, Danièle. **Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho**. In: Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

MELO, Karine Carvalho dos Santos. **A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher**. In: Ver. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. v.44, n. 74. Belo Horizonte. jul-dez. 2006. Disponível em: http://www2.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Karine_Melo.pdf. Acesso em 25/06/2015.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho**. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2004.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci. **A mulher, a sexualidade e o trabalho**. São Paulo: CUT, 1999.

OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. **A interpretação do art. 384 e o tratamento isonômico entre homens e mulheres**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23106-23108-1-PB.pdf>. acesso em:25.06.2015.

ONGARATTO, Gabriele Bernardes; SALVARO, Giovana Ilka Jacinto. **Uma reflexão sobre a decisão do STF sobre o art. 384 da CLT na interface com as tecnologias sociais e trabalho em uma perspectiva de gênero.** VIII Mostra de Trabalhos Científicos do XII Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas na Sociedade Contemporânea. 2015. Disponível em: <http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/13192/2367>. Acesso em: 25/06/2015.

PAULO, Vicente; ALEANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado.** 4 ed. São Paulo: método, 2009.

SILVA, Caroline Pessinato. **O Princípio da Isonomia e o art. 384 da CLT: um estudo de sua constitucionalidade.** Disponível em: <http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/6111/1/21041670.pdf>. Acesso em 25/06/2015.

PROCESSOS JUDICIAIS:

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Autos nº 0001188-98.2010.5.04.0015. Acórdão em Recurso Ordinário.** Recorrente: Rosana Silva da Silva e HSBC Bank Brasil S.A – Banco Múltiplo. Recorrido: os mesmos. Desembargadora relatora Vania Mattos: 10ª Turma, 11.05.2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-464-72.2012.5.09.0084.** 3ª Turma. Ministro Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicação DEJT: 06/07/2015.

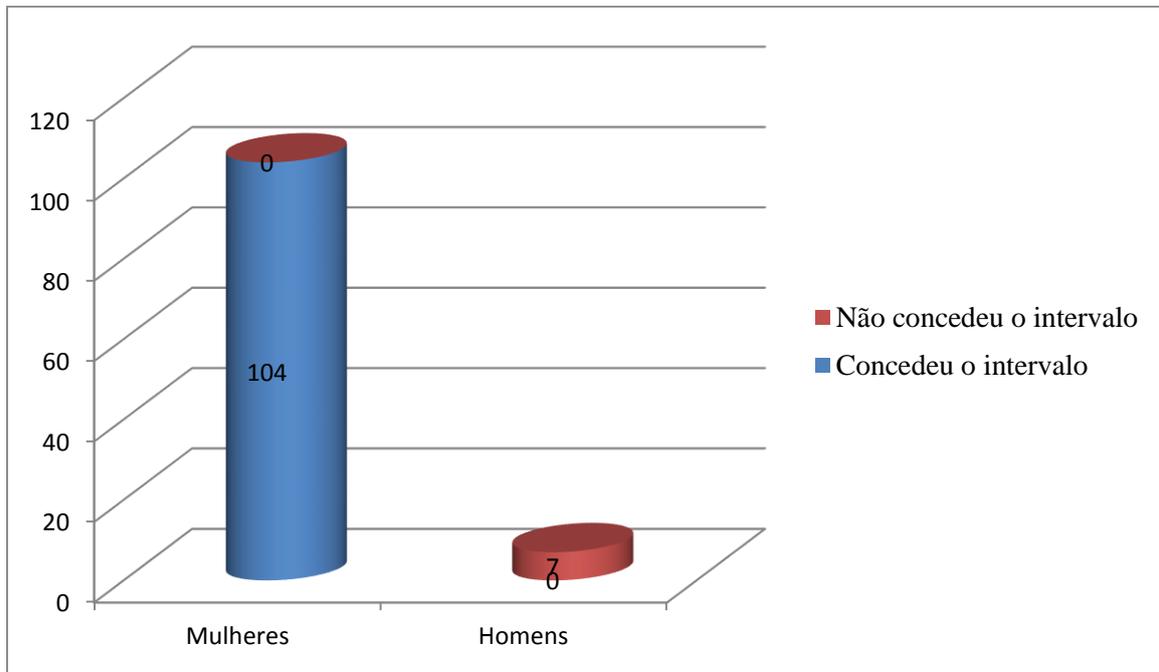
_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI Nº 2.** Tribunal Pleno. Ministro Relator Paulo Brossard. Publicação 14/02/1992.

_____. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. **RE 658.312/SC.** Relator: Ministro Dias Toffoli. DJE 10/02/2015

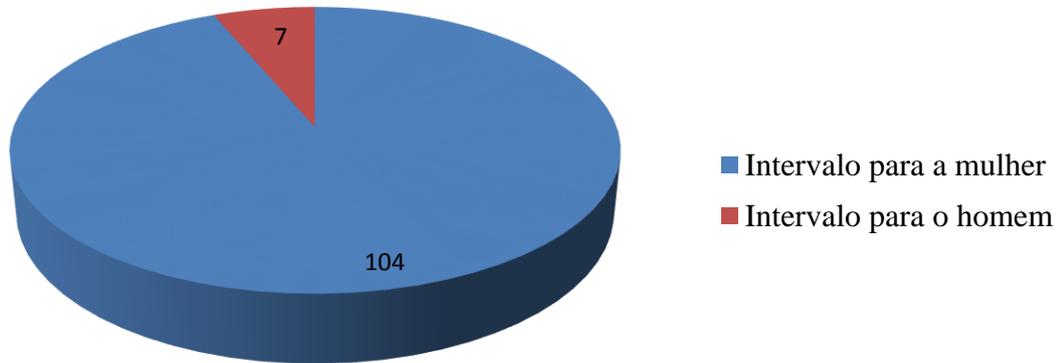
LEGISLAÇÃO:

BRASIL. **Constituição de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 22/07/2015.

7. ANEXO 1 – O ENTENDIMENTO DO TST**O art. 384 da CLT. Período entre 01/01/2015 e 31/07/2015**

O art. 384 da CLT. Período entre 01/01/2015 e 31/07/2015



O art. 384/CLT. Período anterior a 13/02/2009

